

0-800315

На правах рукописи

Акбюлов Роберт Ишкалевич



ВОСПРОИЗВОДСТВО ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ РЕГИОНА
В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Специальность:

08.00.05 - «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика
населения и демография).

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Екатеринбург, 2012

Работа выполнена на кафедре экономики и управления факультета экономики и менеджмента ФГБОУ ВПО «Уральский институт-филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы»

Работа обсуждена и рекомендована к защите в Центре социальной демографии и экономической социологии ФГБУН Институт социально-политических исследований Российской академии наук (ИСПИ РАН)

Научный консультант: член-корр. РАН, д.э.н., профессор
Рязанцев Сергей Васильевич

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Топилин Анатолий Васильевич

доктор экономических наук, профессор
Фаузер Виктор Вильгельмович

доктор экономических наук, доцент
Молчанов Игорь Николаевич

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное
учреждение науки Институт социально-
экономических проблем народонаселения
Российской академии наук (ИСЭПН РАН)

Защита состоится __16__ января __2013г. в __14-00__ часов на заседании
диссертационного совета Д 002.088.02 по защите докторских и кандидатских
диссертаций при Институте социально-политических исследований РАН по
адресу:

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ИСПИ РАН по
адресу: 117334, Москва, ул. Фотиевой, д. 6, корп. 1

Автореферат разослан __15__ декабря __2012 г.

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000674012

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат экономических наук

Макарова

Макарова Л.В.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования

В условиях постиндустриальной трансформации общества проблемы устойчивости экономического роста, факторов, влияющих на него, выходят на первый план. В последние годы стало общим мнение о том, что эффективность развития экономики современных государств в огромной степени зависит от средств, вкладываемых в «человеческий фактор». Человеческий фактор превратился в ключевой и решающий стратегический ресурс развития экономики и общества в целом. Происходит значительное повышение роли человека, в результате чего вопросы воспроизводства человеческого потенциала, человеческих ресурсов приобретают большое значение. В современном мире человек и его развитие становится не только фактором, создающим общественное богатство, но и показателем, критерием прогрессивности социально-экономических преобразований в обществе. Человек является с одной стороны субъектом и движущей силой социально-экономического прогресса, с другой - объектом производства. Состояние и эффективность использования человеческого потенциала общества предопределяют возможности его социально-экономического роста.

Проведение социально-экономических реформ невозможно без осознания ключевой роли человеческих ресурсов в экономическом развитии общества, а также признания того факта, что человек при этом является и конечной целью любого производства. Качественное развитие производительных способностей человека может служить важнейшей предпосылкой устойчивого экономического роста и условием достижения социально-экономического прогресса. Перманентная модернизация производства требует от человека всесторонних индивидуальных способностей и качеств - интеллектуальных, физических и общекультурных. Кроме расходов на образование и подготовку квалифицированных кадров, здравоохранение, медицинское обслуживание населения, существенное значение имеют рекреационные вложения, являющиеся одним из элементов инвестиций в человеческий капитал. Они обеспечивают более продолжительный период функционирования человеческих ресурсов, способствуют повышению производительности труда и поддержанию высокого уровня физических, интеллектуальных и творческих возможностей населения.

В современных условиях воспроизводство человеческих ресурсов непосредственно связано главным образом не только с количеством, но и с их качеством. Это обусловлено, как демографическими изменениями, происходящими в обществе, так и новыми требованиями, предъявляемыми к рабочей силе, экономически активному населению в целом, вызванными интеллектуализацией современной экономики. Сегодня наиболее важными факторами национальной конкурентоспособности становятся не природные и финансовые ресурсы, а ресурсы человеческие, то есть люди, их профессиональные и личностные качества, их трудовая мораль и стремление к достижению поставленных целей, их знания и умения, творческие и новаторские способности, их квалификационные, профессиональные и психологические

возможности, готовность к решению задач всесторонней модернизации экономики и создания экономической основы для устойчивого развития. Рост требования к качеству человеческих ресурсов и становится общеэкономическим условием развития общественного производства.

Интерес к регулированию воспроизводства человеческих ресурсов и необходимость уточнения этого понятия в аппарате экономической теории во многом определяется тем, что для исследования современных экономических явлений становится менее актуальным марксистское понятие «рабочая сила», которое использовалось для определения участия человека в экономических процессах.

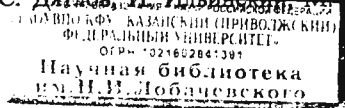
Эффективное регулирование процессов воспроизводства человеческих ресурсов региона, основанное на системной методологии, обеспечит достижение стабильного экономического роста. В нашей стране система управления воспроизводством человеческих ресурсов как значимое направление экономики стала формироваться сравнительно недавно. Регулирование воспроизводства населения, человеческого капитала носит спонтанный характер, вследствие чего снижается управляемость социально-экономическими процессами в регионах. Несмотря на то, что «человеческое измерение» превращается в один из наиболее важных ресурсов развития экономики, эффективность инвестиций в формирование человека, развитие народонаселения продолжает оставаться малоизученной и актуальной проблемой, что требует продолжения дальнейших исследований в этой области. Актуальность темы исследования обусловлена высокой степенью теоретической и практической значимости проблемы воспроизводства и оптимального использования человеческих ресурсов для динамичного развития регионов в условиях модернизации экономики.

Степень научной разработанности проблемы. Проблемы определения роли человеческого фактора в обеспечении эффективного функционирования экономической системы, ее интенсивного развития и повышения качественного уровня производственных процессов всегда привлекали внимание научной общности.

Проблемам трансформации общественного труда и роли человеческого фактора в связи с инновационными процессами посвящены труды И. Бушмарина, Ю.Васильчука, О.Иншакова, В.Марцинкевича, Б.Смирнова, В.Супяна. Важное методологическое значение в исследовании вопросов кадрового обеспечения научно-технического прогресса и инновационных процессов имеют труды В. Жамина, М. Плинера, М.Сониной, В.Н.Якимова, в которых исследованы проблемы соответствия рабочей силы и средств производства.

Неоклассическая теория человеческого капитала, раскрывающая роль человека в экономике, окончательно оформилась в работах Г. Беккера, Т. Шульца, Б. Вейсброда, Б. Хансена, М. Блауга, С. Боулса, Й. Бен-Порэта, Р. Лейарда, Дж. Псахаропулоса, Ф. Уэлча, Б. Чизвика и др.

Вопросы функционирования и использования человеческого капитала в российских условиях рассматривают Р. Капелюшников, Т. Леонов, Р. Немцов, Е. Галаева, А. Добрынин, С. Дятлов, Т. Дроздов, М. Критский, Т. Разумова, С. Рошин.



Особое значение представляют работы, основанные на теории человеческого капитала, воспроизводственном и проблемном подходах к региональному развитию. Теория и методология исследований такого направления получила развитие в трудах Г. Беккера, М. Денисенко, А. Добрынина, С. Дятлова, Р. Капелюшникова, С. Курганского, Дж. Минцера, Л. Туроу, Т. Шульца и ряда других авторов.

В трудах ряда ученых, внесших значительный вклад в определение характеристик человеческого капитала и смежных с ним экономических категорий, проанализированы и выявлены качественные и количественные характеристики человеческого капитала, методы его оценки, закономерности формирования региональных социально-экономических систем и их функционирования в условиях экономических реформ, механизмы реализации региональной политики. (И.Безруков, В. Гойло, С.Дятлов, И. Калабихина, И. Калашникова, В. Коннов, А. Корицкий, В. Марцинкевич, В. Мысник, С. Осипов, Н. Симоненко и др.).

Проблемы определения приоритетов экономического развития региона и собственно управление региональным экономическим развитием рассматриваются в работах С.Андреева, А.Горбачева, А. Дружинина, Р.Каримова, В. Кокова, Ю.Колесникова, Е.Корчагиной, Н.Кузнецова, Р. Попова, А.Татаркина и др.

Значительный вклад в теоретическое обоснование формирования механизма регулирования регионального развития внесли Л. Абалкин, А. Гранберг, В. Евсеев, Е.Козаков, Н. Калюжнова, А. Осипов, П. Минакир, О.Пчелинцев, В. Рутгайзер, А.Татаркин, Б. Штульберг, Р. Шнипер, Л. Якобсон и др.

Закономерности, тенденции формирования процессов воспроизводства человеческих ресурсов определяются характером изменения демографической ситуации в региональном и национальном масштабе. Большой вклад в разработку теории и методологии демографических исследований внесли А.Антонов, В.Архангельский, И.Бестужев-Лада, А.Боярский, Д.Валентей, А.Вишневский, В.Медков, Л.Рыбаковский, С.Рязанцев, А.Сови, В.Стешенко и др.

Региональным аспектам демографических исследований посвящены работы И.Гундарова, О. Захаровой, А.Коротаева, Д.Халтуриной, которые, разрабатывая новые подходы к исследованию демографических процессов, по-разному оценивают факторы и условия, влияющие на процессы воспроизводства населения. Экономические теории рождаемости, раскрывающие связь экономического и демографического поведения семьи, индивидов представлены в трудах Г.Беккера, Т.Шульца, П.Шульца, Р.Уиллиса и др.

Вопросы трудового потенциала в отечественной экономической науке рассматриваются в самых различных аспектах. Проблемы воспроизводства трудового потенциала, трудовых ресурсов в территориальном аспекте отражены в работах Т.Блиновой, Н.Гвоздевой, И.Заславского, Г. Вечканова, В.Костакова, З. Котляра, А. Панкратова, В. Пуляева и др.

Проблемы воспроизводства рабочей силы, представляющего собой единый процесс ее формирования, распределения, перераспределения и использования

рассматривались в трудах Л.Костина, А. Котляра, В.Немченко, М. Плинера, М. Сони́на.

Методология управления человеческими ресурсами, включая стратегические основы и теорию интеллектуального капитала, представлена в трудах М. Армстронга, Г. Блур, А. Бонда, Л. Смирчича и других зарубежных исследователей.

Опыт индустриально развитых стран в управлении человеческими ресурсами представлен в исследованиях В.Антропова, Н.Волгина, П.Журавлева, Ю.Одегова и таких зарубежных авторов, как Х.Грэхем, Р.Беннетт.

Инструментарий анализа таких сложных экономических систем как социально-трудовая сфера раскрыт в трудах И. Акулича, Л. Берштейна Н.Волгина, Н.Воробьева, С.Жака, Л.Зале, О.Замкова, Н.Лябаха, А.Мелихова, С. Чефранова и других.

Проблемы занятости и использования трудового потенциала общества в целом рассматриваются в работах И.Заславского, Е.Катульского, А.Кашепова, О.Козловой, М.Кулапова, И.Масловой, К.Микульского, Е.Синдяшкиной, Г. Руденко, Л.Чижовой; проблемы кадрового потенциала предприятия - в работах С.Андреева, Е. Галаевой, П. Журавлева, Ю. Забродина, А.Кибанова, Е.Маслова, Ю.Одегова; проблемы демографического потенциала - в исследованиях А. Кашепова, Т.Разумовой, Г.Руденко и др.; проблемы развития человеческого потенциала - в работах С.Валентей, Е. Кузнецовой, Л. Нестерова и др.

Проблемы модернизации экономики, ее методологических основ с учетом всех факторов, а также объективной обусловленности этого процесса логикой развития постиндустриального общества представлены в работах В.Иноземцева, Н.Кричевского, А.Татаркина и др.

Интерес представляет также социологический подход к изучению проблем формирования социальной политики в условиях становления социально-ориентированной рыночной экономики представленный в работах Т.Заславской, Ю.Попова, В.Ядова и др.

В нашей стране проблемам управления человеческими ресурсами стали уделять большое внимание во второй половине XX века. Наиболее существенный вклад внесли такие известные ученые, как А.Аганбегян, А.Алчишкин, Д.Гвишиани, В.Глушков, С.Каменицер, А.Кибанов, А.Ноткин, Ю.Одегов, Ю.Яременко и другие.

По мнению автора, несмотря на кажущееся многообразие разработок, затрагивающих определенные аспекты управления человеческими ресурсами, вопросы управления и оптимального использования человеческих ресурсов региона изучены недостаточно комплексно. Мало работ в комплексе рассматривающих все самые важные аспекты управления воспроизводством человеческих ресурсов на региональном уровне. Недостаточно изучены теоретико-методологические основы взаимосвязей инновационных изменений в экономике и развития человеческих ресурсов региона, необходимых для обеспечения устойчивого экономического роста. Современные требования к трудовому потенциалу, диктуемые новыми экономическими условиями развития страны, составляют основу для новых научных исследований.

На наш взгляд, недостаточное внимание уделено оценке влияния системных диспропорций региональной структуры на формирование и развитие человеческого капитала региона и на региональную социально-экономическую политику в сфере воспроизводства человеческих ресурсов. Длительное время в науке применялся отраслевой подход к исследованию воспроизводства трудовых ресурсов, до сих пор не создано единой методологии территориального подхода к исследованию человеческих ресурсов. По существу, не выработано четкое определение категории «человеческие ресурсы региона», остаются дискуссионными вопросы их оценки, эффективности управления их воспроизводством в рамках региона. Недостаточно разработаны теоретические и практические аспекты воспроизводства человеческих ресурсов на региональном уровне в условиях модернизации экономики.

Цель диссертационного исследования - развитие концептуальных основ государственного регулирования воспроизводства человеческих ресурсов региона в условиях модернизации экономики.

Задачи исследования

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- уточнить категорию «человеческие ресурсы региона»;
- развить теоретико-методологические подходы к определению сущности социально-экономической политики в сфере воспроизводства человеческих ресурсов региона;
- разработать концептуальную модель политики воспроизводства человеческих ресурсов региона в условиях модернизации экономики;
- определить сущность организационного механизма формирования и реализации политики воспроизводства человеческих ресурсов региона;
- разработать методiku оценки социально-экономической результативности политики воспроизводства человеческих ресурсов региона на федеральном, региональном, муниципальном уровнях;
- предложить и обосновать направления модернизации социально-экономической политики в сфере воспроизводства человеческих ресурсов на основе сочетания программно-целевых и маркетинговых методов.

Объект исследования – человеческие ресурсы региона.

Предмет исследования – организационный механизм государственного регулирования воспроизводства человеческих ресурсов региона.

Теоретической и методологической основой исследования являются общая теория народонаселения, теория систем, теория воспроизводства, институциональные теории, классическая и неоклассическая теории, теория человеческого капитала, теория оптимума населения, теория государственного регулирования экономики, теория социальной рыночной экономики. Теоретические принципы, изложенные в работе, основываются на трудах отечественных и зарубежных экономистов, демографов, социологов по вопросам численности, структуры, воспроизводства и качества населения, проблемам занятости, а также региональной проблематике.

В методологическом плане диссертационное исследование опирается на демографические, социологические, экспериментальные методы, методы

экономического, институционального анализа, сравнительного, статистического анализа, социально-экономического планирования.

Аналитическая и информационная база исследования

Аналитической базой, обеспечивающей достоверность выводов, явились законодательные и нормативные документы в сфере демографии, здравоохранения, образования, социально-трудовой сфере; результаты исследований академических институтов, образовательных учреждений и специализированных организаций, характеризующие тенденции изменения половозрастной, образовательной, профессионально-квалификационной структуры населения; авторские разработки; результаты исследований международных общественных организаций (Организации Объединенных Наций, Всемирной Организации Здравоохранения, Международной Организации Труда).

Информационной базой исследования явились данные государственной статистики; сведения государственных органов (в том числе Министерства здравоохранения, образования, Министерства физической культуры, спорта, молодежной политики, Государственной службы занятости Свердловской области), публикации в средствах массовой информации, в Интернете по проблематике диссертационного исследования за период 2000-2012 гг.; результаты исследований, выполненных лично, либо с участием автора.

Научная новизна исследования

1. Уточнена научная категория «человеческие ресурсы региона», характеризующая количественную совокупность всех поколений людей, проживающих на территории региона, имеющих качественные характеристики, включающие разные виды и объем здоровья, образования, профессиональных компетенций, брачной, репродуктивной, экономической, социальной, миграционной активности и объединяемых экономическими, трудовыми, социально-психологическими отношениями, возникающими во всех сферах жизнедеятельности.

2. Развита теоретические подходы к исследованию политики воспроизводства человеческих ресурсов региона как одному из основных направлений социально-экономической политики органов государственного (регионального) и муниципального управления, предполагающей развитие понятийно-категориального аппарата на основе воспроизводственного, системного, сферного подходов. В отличие от существующих подходов, раздельно рассматривающих государственное регулирование демографической, образовательной и социально-трудовой сфер автором предлагается концепция интегрального регулирования сфер, в которых происходит воспроизводство человеческих ресурсов с позиции его территориальной организации.

3. Разработана концептуальная модель политики воспроизводства человеческих ресурсов региона, в которой увязаны процессы воспроизводства человеческих ресурсов и их институциональное регулирование в трудовой, социальных сферах со стороны соответствующих ведомств с учетом стадий воспроизводства и особенностей основных категорий человеческих ресурсов. В модели учитывается федеральный, региональный и муниципальный компонент политики с использованием маркетингового подхода к ее разработке и

реализации, включая государственное содействие самообразованию, самосохранению, предпринимательской активности, самозанятости населения; обеспечение соответствия характера и количества выпускаемых специалистов потребностям в них регионального рынка труда; рациональное расселение человеческих ресурсов с эффективной интеграцией в экономику региона трудовых мигрантов.

4. Определены методологические положения организационного механизма реализации политики воспроизводства человеческих ресурсов региона, раскрывающие принципы его функционирования, институциональные основы политики воспроизводства человеческих ресурсов. Авторский подход предполагает создание единой системы воспроизводства человеческих ресурсов региона, состоящей из подсистем, отражающих различные стадии воспроизводственного цикла и их увязку между собой с обеспечением баланса интересов субъектов и объектов проводимой политики.

5. Разработана методика оценки эффективности воспроизводства человеческих ресурсов, включая систему критериев, индикаторов и интегральный индекс, которая позволяет проводить рейтинговую оценку и сравнительный анализ социально-экономической результативности политики воспроизводства человеческих ресурсов в различных регионах.

6. Обоснованы направления модернизации социально-экономической политики в сфере воспроизводства человеческих ресурсов на основе сочетания программно-целевых и маркетинговых методов, а также создания института межведомственной координации для согласования действий субъектов проводимой политики.

Пункты научной новизны соответствуют п. 7.1. «Категории и понятия экономики народонаселения»; и п. 7.3. Демографические структуры и эффективность общественного производства; трудовой потенциал; экономическая эффективность поколений; п.7.9. Здоровье населения, динамика его заболеваемости и инвалидизации, их влияние на масштабы потерь трудового и репродуктивного потенциалов; 7.15. Демографическая и миграционная политика, ее цели, принципы, направления осуществления и эффективность; Паспорта специальности ВАК Министерства образования и науки РФ.

Теоретической основой данного исследования являются институциональный, системный, структурно-функциональный, сферный, воспроизводственный подходы, общая теория народонаселения, теория воспроизводства, теория человеческого капитала, классическая и неоклассическая теории, теория социальной рыночной экономики, теория государственного регулирования экономики, экономическая теория рождаемости, информационные материалы по результатам исследований ПРООН, международных и отечественных экономических организаций, научные труды известных экономистов, демографов и социологов.

В методологическом плане исследование базируется на методах экономического и институционального анализа, демографического исследования, экспертных оценок, анкетирования, статистического, сравнительного анализа, социально-экономического планирования и прогнозирования.

Аналитическую базу исследования составили законодательные акты и нормативно-правовые документы Российской Федерации, Уральского федерального округа и Свердловской области в социальной, трудовой сфере; аналитические данные исследований академических и отраслевых институтов, ВУЗов и специализированных организаций, характеризующие динамику социально-демографических процессов; авторские разработки; статистические показатели, характеризующие демографическую ситуацию в регионах и развитие социальной сферы.

Информационной базой исследования явились данные статистических сборников и оперативных публикаций Федеральной службы государственной статистики, Всемирной Организации Здравоохранения, Международной Организации Труда, Доклады о мировом развитии Всемирного Банка, материалы специализированных обследований, проводимых Левада - Центром, ВЦИОМ; сведения органов государственного управления (в том числе Министерства здравоохранения, образования, социальной защиты, Департамента по делам молодежи, Комитета по социальной политике Областной Думы Свердловской области); материалы Интернет-сайтов и публикаций в деловой прессе за период 2000-2010 гг.; данные Всероссийской переписи населения 2010 г. по субъектам Федерации, результаты выборочных социологических исследований различного уровня и характера, призванных выявить репродуктивные установки, демографическое поведение и оценку населением проводимой демографической политики проведенных в 2008-2012 гг. в Екатеринбурге, в Курганской, Тюменской области, Ханты-Мансийском автономном округе, выполненных лично автором, либо с его участием.

Теоретическая и практическая значимость проведенного исследования состоит в том, что полученные результаты развивают и дополняют теоретический и методологический аппарат по разработке социально-ориентированных механизмов реализации региональной экономической политики, создают возможность исследования современных тенденций регионального социально-экономического развития. Сформулированные в диссертации подходы к повышению результативности государственного регулирования процессов воспроизводства человеческих ресурсов региона существенно развивают и конкретизируют механизмы осуществления соответствующей политики, что особенно важно в условиях модернизации экономики.

Основные выводы и рекомендации, содержащиеся в работе, могут быть использованы при разработке концепции, функционального содержания и структуры региональной социально-экономической политики в сфере воспроизводства человеческих ресурсов, а также региональных программ социально-экономического развития.

Материалы диссертационного исследования могут быть использованы при подготовке и совершенствовании программ образовательных учреждений по следующим дисциплинам: «Демография», «Социальная политика», «Стратегия социально-экономического развития регионов», «Региональная экономика», «Экономическая теория», «Экономика труда», «Социально-экономическая статистика».

Реализация результатов исследования

Основные положения диссертации реализованы:

- в нормативных и программных документах, разработанных с участием автора и принятых органами государственного управления, в частности, Министрствами Правительства Свердловской области, Комитета по социальной политике Областной Думы, аппаратом Полномочного представителя Президента РФ в Уральском федеральном округе;

- в аналитических и методических разработках по регулированию социально-демографической сферы, внедренных в отдельных регионах, муниципальных образованиях Уральского федерального округа.

Апробация результатов исследования

Основные положения и результаты исследования докладывались более чем на двадцати международных, всероссийских и межрегиональных конференциях в городах Екатеринбург, Москва, Санкт-Петербург, Пермь, Курган, Челябинск, в том числе в период 2007-2012 гг. автор участвовал в работе следующих конференций:

- Международная конференция «Маркетинговые стратегии российских компаний: поиск путей повышения эффективности», г. Санкт-Петербург, Санкт-Петербургский государственный университет, 2007г.;

- Вторая Всероссийская научная конференция «Национальная идентичность России и демографический кризис» (г. Москва, Центр проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования, 2007);

- Всероссийская научно-практическая конференция «Пятые Сорокинские чтения», г. Москва, Московский государственный университет им. Ломоносова, 2007г.;

- IX Международная научная конференция «Россия: ключевые проблемы и решения», ИНИОН РАН, Москва, 2009;

- XIII Всероссийский экономический форум (г. Екатеринбург, 2008г.)

- Восьмая международная конференция «Новые тенденции в экономике и управлении организацией», УГТУ-УПИ, Екатеринбург, 2009г.

- Международная научно-практическая конференция «Модернизация экономики и общественное развитие регионов: проблемы и перспективы», УФ РЭУ им. Г.В. Плеханова. Екатеринбург, 2010;

- Всероссийская научная конференция «Национальная идея России», 2010г. -

Международная конференция «Государство, политика социум: вызовы и стратегические приоритеты развития», Екатеринбург, УрАГС, 2010;

- VII Международная Кондратьевская конференция «Контур экономики будущего». Москва, 2011г.

- Международная конференция «Государство, политика, социум: вызовы и стратегические приоритеты развития» Уи (ф) РАНХиГС, Екатеринбург 2011г.

- VIII Международная научно-практическая конференция «Регионы России: стратегии и механизмы модернизации инновационного и технологического развития, Москва. ИНИОН РАН, 2012.

Прикладные результаты исследования были внедрены при разработке и реализации программ социально-демографического развития Свердловской

области (2007г.), г. Среднеуральска, муниципального образования «Поселок Уральский» (2008г.), а также в деятельности Министерства физкультуры, спорта и молодежной политики Свердловской области (2012г.).

Результаты исследований автора использовались при разработке:

- стратегического плана развития Городского округа Заречного до 2015г.;
- Программы демографического развития Свердловской области до 2025 года («Уральская семья»);
- Программы демографического развития городского округа Заречный, г.Среднеуральска до 2025 года;
- Методики маркетингового исследования по проблемам здорового образа жизни, развития физкультуры и спорта в регионе для Министерства физкультуры, спорта и молодежной политики Свердловской области (2012г.).

Автор принимал участие в ряде исследований, получивших поддержку Российского гуманитарного научного фонда:

- в 2008г. «Региональная кластерная политика занятости населения: механизмы формирования и оценка эффективности» (проект № 08-02-00369а).

Результаты исследований автора были использованы при реализации следующих проектов.

Результаты диссертационного исследования автора нашли отражение в плановых НИР Института экономики УрО РАН в рамках выполнения:

- Программы фундаментальных исследований Президиума РАН № 22 «Прогноз технологического развития экономики России с учетом новых мировых интеграционных процессов».

- Целевой программы УрО РАН поддержки междисциплинарных проектов, выполненных в содружестве с учеными СО и ДВО РАН;

плановых НИР Института экономики УрО РАН по теме:

«Оценка качества экономического роста региона с учетом противоречий воспроизводства человеческого потенциала», 2007г. и др.

Публикации

Основные положения диссертации отражены в 74 публикациях, объемом 91,6 авторских печатных листов, в т.ч. в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК опубликовано 10 статей («Известия УрГЭУ»; «Экономика региона»; «Журнал экономической теории», «Научный вестник УрАГС», «Вопросы управления»).

Структура работы. Диссертация состоит из введения, пяти глав, заключения, приложений и списка использованной литературы.

	Стр.
Введение	4
Глава 1. Теоретические основы воспроизводства человеческих ресурсов региона	22
1.1. Человеческие ресурсы региона как комплексная экономическая категория	22
1.2. Теоретические подходы к изучению воспроизводства человеческого капитала и человеческих ресурсов	44
1.3. Воспроизводство человеческих ресурсов как объект	

региональной социально-экономической политики	78
Глава 2. Концептуальная модель политики воспроизводства человеческих ресурсов региона	112
2.1. Цели, принципы социально-экономической политики воспроизводства человеческих ресурсов региона	112
2.2. Современные тенденции воспроизводства человеческих ресурсов в условиях модернизации экономики	132
2.3. Приоритетные направления политики воспроизводства человеческих ресурсов региона	156
Глава 3. Методологические подходы к определению механизма регулирования воспроизводства человеческих ресурсов	184
3.1. Институциональная основа политики воспроизводства человеческих ресурсов	184
3.2. Методические подходы к формированию системы управления воспроизводством человеческих ресурсов	203
3.3. Организационный механизм управления воспроизводством человеческих ресурсов региона в условиях модернизации экономики	226
Глава 4. Оценка результативности политики воспроизводства человеческих ресурсов региона	260
4.1. Методические основы оценки региональной политики воспроизводства человеческих ресурсов	260
4.2. Социально-экономические критерии и индикаторы эффективности воспроизводства человеческих ресурсов региона	280
4.3. Методика оценки результативности политики воспроизводства человеческих ресурсов как фактор модернизации экономики	307
Глава 5. Совершенствование региональной социально-экономической политики в сфере воспроизводства человеческих ресурсов	328
5.1. Программно-целевой метод в реализации политики воспроизводства человеческих ресурсов	328
5.2. Модернизация основных направлений социально-экономической политики в сфере воспроизводства человеческих ресурсов	338
5.3. Маркетинговая стратегия управления воспроизводством человеческих ресурсов региона	360
Заключение	386
Список использованной литературы	390
Приложения	409

II ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ

1. Человеческие ресурсы региона как комплексная экономическая категория

Производство материальных благ и услуг предполагает необходимые компоненты, состоящие из материальных ресурсов, включающих сырье, оборудование и человеческие ресурсы, представляющие собой работающее население с необходимыми навыками и способностью к труду. Успешное

развитие экономики предполагает соблюдение интересов не только хозяйствующих субъектов, но и конкретных людей.

Пониманию сущности резервов человеческого фактора в экономике способствует рассмотрение человека в качестве активной производительной силы, активного субъекта отношений собственности, обмена, распределения и потребления. Человек способен «быть источником стоимости, притом большей стоимости, чем имеет он сам»¹.

Появившись впервые в американском менеджменте понятие «человеческие ресурсы» получило распространение в управленческой науке на микроэкономическом уровне. Человек стал рассматриваться как ресурс, элемент социальной организации в единстве трех основных компонентов: трудовой функции, социальных отношений, состояния работника. Концепция «человеческих ресурсов» признает необходимость капиталовложений в формирование, использование и развитие человеческих ресурсов исходя из их экономической целесообразности. Человеческий фактор стал объектом инвестиций не менее значимым, чем оборудование, технологии, информация.

В новых экономических условиях достаточно большая часть населения пенсионного возраста продолжает трудиться, выполняя работу, не требующую серьезных физических усилий. По данным различных исследований от десятичной части до половины инвалидов, находящихся в трудоспособном возрасте трудятся при наличии соответствующих условий.

Таким образом, нецелесообразно игнорировать как ресурс, работающих инвалидов, т.к. их трудовой вклад в экономику очевиден. Отсюда понятия «трудоспособное» или «экономически активное население», не включающие категорию инвалидов, которые являются экономически неактивной частью по существующей классификации. По нашему мнению, для наиболее полного определения возможностей эффективного труда целесообразно расширить набор характеристик на основе такого понятия как человеческий потенциал, который в большей степени соответствует реалиям современной экономики.

Для выявления взаимосвязи и отношений между понятиями человеческий капитал, человеческий потенциал и человеческие ресурсы обратимся к общепринятым научным трактовкам собственно понятий «капитал», «потенциал» и «ресурсы». Между понятиями «потенциал» и «ресурсы» можно обнаружить общие моменты.

В научной литературе понятие «ресурсы» интерпретируется как «денежные средства, ценности, запасы, возможности, источники средств, доходов (например, природные ресурсы, экономические ресурсы)»².

Потенциал - это «источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели; возможности отдельного лица, общества, государства в определенной области (например, экономический потенциал)»³.

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-у изд. Т. 23. С. 215.

² Большой энциклопедический словарь: В 2-х т. Под ред. А.М. Прохорова. М.: Изд-во «Советская энциклопедия», 1991. Т.2. С. 261.

³ Там же. С. 188.

И ресурсы, и потенциал включают термины «запасы, возможности». Вместе с тем просматривается и различие, заключающееся в том, что ресурсы характеризуются больше как «источники средств, доходов», а потенциал – как «средства, запасы». Таким образом, если человеческий потенциал выступает как возможность для использования жизненных сил и профессиональных навыков человека в тех или иных целях, то человеческие ресурсы можно рассматривать не только как запасы, возможности, но и как источники средств. Это и есть специфика человека, населения, выступающего и средством производства прибыли, и источником средств, как в смысле воспроизводства детей, новых поколений рабочей силы, так и в смысле совершенствования своих умений, навыков, являющихся источником прибыли самого работника и его работодателя.

Развитие человеческих ресурсов продиктовано логикой трансформации общества и является наиболее важным фундаментальным стратегическим результатом всех социально-экономических реформ. Человеческие ресурсы обладают системообразующим качеством, от них зависит эффективность использования всех остальных ресурсов. Данная категория объединяет население в трудоспособных возрастах, население младше (от 1 до 14 лет) и старше (от 55 лет у женщин и 60 лет у мужчин) трудоспособного возраста.

Человеческие ресурсы, включая в себя как занятое, так и незанятое в экономике как трудоспособное, так и с ограниченной трудоспособностью население, предполагают наличие шести категорий ресурсов. Причем в составе каждой из категорий выделяются подгруппы с различным образовательно-компетентностным уровнем – начальный, средний общеобразовательный, начальный профессиональный, средний профессиональный, высший профессиональный. В свете перехода профессионального образования на 2 ступени – бакалавриат и магистратуру, с учетом этого возможно к 5 добавить еще один профессионально-компетентностный уровень. Но поскольку в статистическом учете эти уровни не учитываются, будем рассматривать 5 ОК-уровней.

Первая - работающее население в трудоспособном возрасте (5 образовательно-компетентностных (ОК) уровней).

Вторая - работающее население вне пределов трудоспособного возраста (5 ОК-уровней). Данные группы выступают носителями человеческого капитала, приносящего конкретную и реальную пользу, прибыль работодателям и экономике в целом в виде овеществленного труда.

Третья категория – неработающее по тем или иным причинам трудоспособное население (5 ОК- уровней).

Четвертая – неработающее население младше трудоспособного возраста, потенциально способное начать работать в ближайшем будущем (1-2 образовательно-компетентностных уровня).

Пятая – неработающее население старше трудоспособного возраста, потенциально способное работать (5 ОК-уровней).

Шестая категория - неработающая часть населения с ограниченной трудоспособностью (5 образовательно-компетентностных уровня).

Первые две группы выступают носителями человеческого капитала, выступающего универсальным средством социально-экономического обмена, реализация которого обеспечивает экономическое развитие хозяйствующих субъектов, территорий.

Последние четыре группы выступают в большей степени носителем человеческого потенциала, поскольку их человеческий капитал в силу отсутствия экономической активности не выступает средством экономического обмена.

Человеческие ресурсы обладают количественной и качественной характеристикой, образуя в своей совокупности абсолютную меру, предопределяющую трудовой потенциал общества, который, в свою очередь, имеет количественный и качественный аспекты.

Количественный аспект характеризуется следующими параметрами:

а) численностью населения, проявляющего экономическую, социальную активность и тех возрастных когорт, которые потенциально способны в ближайшем будущем проявить данные виды активности;

б) количеством рабочего времени, которое реализует население в экономически активных возрастах при сложившемся уровне производительности и интенсивности труда.

Качественный аспект определяется следующими показателями:

а) уровнем здоровья, средней продолжительности жизни и величиной трудового долголетия;

б) уровнем брачности, рождаемости, родительской ответственности и социального благополучия;

в) уровнем образования, профессионально-квалификационного и общекультурного развития населения, проявляющего экономическую и социальную активность.

Категория «человеческие ресурсы» может быть определена, во-первых, как потенциальная и, во-вторых, как реально действующая сила. Поэтому, на наш взгляд, человеческие ресурсы являются интегральным понятием, включающим уже существующий человеческий капитал, так и человеческий потенциал, который способен реализоваться при создании необходимых для этого условий.

Принципиальными отличиями человеческих ресурсов от других видов ресурсов (природных, производственных, финансовых, информационных) являются наличие самосознания, волевого начала, собственных интересов, потребностей, механизма самоуправления, что позволяет им быть как объектом, так и субъектом управления. Кроме этого человеческие ресурсы страны являются не простой совокупностью человеческих ресурсов регионов и территорий ее составляющих. Национально-культурные, ментальные, традиционные отличия характеристик людей, проживающих в разных регионах, являются функциями, потенцирующими базовые универсальные компоненты человеческого капитала, присущего всем индивидам, что может вызывать синергетический эффект от деятельности человеческих ресурсов. Это то, что принципиально отличает категорию «человеческие ресурсы» от схожих понятий – «человеческий капитал», «человеческий потенциал».

Таким образом, человеческие ресурсы региона - это количественная совокупность поколений людей, проживающих на территории региона, имеющих качественные характеристики, включающие разные виды и объем здоровья, образования, профессиональных компетенций, брачной, репродуктивной, экономической, социальной, миграционной активности и объединяемых экономическими, трудовыми, социально-психологическими отношениями, возникающими во всех сферах жизнедеятельности.

Количественные и качественные характеристики человеческих ресурсов определяются на основе данных об общей численности, образовательной, профессионально-квалификационной, семейно-брачной, половозрастной структуре населения региона, его образования, профессиональных компетенциях, здоровья, средней продолжительности жизни, длительности проживания на исследуемой территории (миграционная составляющая), соотношения городского и сельского населения. Еще одной весьма важной характеристикой человеческих ресурсов является уровень их экономической активности, которая отражает способ существования и самовыражения человека и проявляется в той или иной степени затрачиваемых усилий в экономической сфере для получения конкретных результатов. Вместе с тем следует учитывать, что та или иная экономическая активность, ее степень зависит как от конкретного человека, так и от организационно-средовых факторов, регулирование которых зависит от государства.

2. Развита теоретические подходы к исследованию воспроизводства человеческих ресурсов региона, включая воспроизводственный, системный, сферный подходы с формированием концепции интегрального регулирования сфер, в которых происходит воспроизводство человеческих ресурсов с позиции его территориальной организации.

Политика воспроизводства человеческих ресурсов региона реализуется на основе концепции регулирования демографической, культурно-образовательной и социально-трудовой сфер, в которых происходят все стадии воспроизводства человеческих ресурсов.

Международный опыт показывает, что механизм регулирования воспроизводства населения должен учитывать всю совокупность экономических, правовых, социально-демографических, психологических факторов, оказывающих влияние на формирование человеческих ресурсов. Регулирование социально-демографической ситуации, во-первых, должно происходить на основе развитой системы институтов. Эта система должна включать как государственные учреждения здравоохранения, образования, культуры, социальной защиты, а также коммерческие образовательные, медицинские организации, агентства, предлагающие воспитательно-хозяйственные услуги, брачные агентства. Во-вторых, оно должно опираться на разработанные эффективные программы, включающие государственные меры по охране материнства и младенчества, развитие ответственного родительства, диспансеризации, профилактики заболеваний среди населения, системы непрерывного воспитания и образования детей, подростков и специалистов, региональные и муниципальные программы

демографического развития, а также целевые программы содействия занятости молодежи. В-третьих, для обеспечения эффективного регулирования необходимо интегрировать между собой все звенья системы воспроизводства человеческих ресурсов, объединяя программы различных министерств и ведомств, и, обеспечивая слаженное взаимодействие органов государственного управления на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, в целом формируя политику воспроизводства человеческих ресурсов. В-четвертых, для социально-экономического и демографического развития регионов необходимы сильные институты, обеспечивающие нормальную работу рыночных механизмов, которые намного важнее, чем высокие темпы либерализации.

Автор разделяет мнение сторонников институционализма, которые считают, что необходимость государственного управления региональным социально-экономическим развитием во многом обусловлена несовершенством рыночного механизма и его неспособностью решать современные проблемы развития, как на общегосударственном уровне, так и на региональном уровне. Основным требованием, предъявляемым к институциональным основам организационного механизма реализации политики воспроизводства человеческих ресурсов региона, является необходимость обеспечения сбалансированного развития человеческих ресурсов и экономики, роста качества жизни и населения региона.

Анализ имеющегося законодательства в сфере воспроизводства человеческих ресурсов позволяет сделать следующие выводы:

1) с одной стороны законодательство постоянно совершенствуется, дополняется, появляются новые редакции законов, учитывающих изменения в социальной, трудовой сферах с целью более полного учета всех факторов, влияющих на процессы воспроизводства человеческих ресурсов, происходящих во всех областях жизнедеятельности населения (семья, образование, здравоохранение, занятость и т.д.), с другой стороны - отсутствует единая правовая база для регулирования процессов формирования, распределения, использования человеческих ресурсов;

2) наблюдается тенденция расширения полномочий региональных органов государственного управления при централизованном финансировании, что не способствует повышению их эффективности;

3) отсутствует единый комплексный подход к разработке регламента политики народонаселения в целом, а имеющиеся законодательные акты, относящиеся к проблемам народонаселения, не отражают глобализацию экономики и социальной реальности, что не позволяет принципиально изменить сложившиеся в переходный период негативные тенденции в социально-демографическом развитии регионов. Не прописаны механизмы координации различных направлений социально-экономической политики, призванных регулировать различные вопросы воспроизводства человеческих ресурсов (семейная, молодежная, миграционная, политика в сфере здравоохранения, образования, занятости, социального обеспечения);

4) нормативно-правовая база представлена множеством законов, постановлений, Указов, но они не сведены в единую систему. Многочисленные нормативные акты, регулирующие отношения субъектов воспроизводства

человеческих ресурсов (семьи, половозрастные, социально-профессиональные группы, органы государственного управления, работодатели, общественные организации и др.) и относящиеся к другим отраслям законодательства (налоги, финансы, занятость, жилье) недостаточно взаимосвязаны между собой в материальном и организационном обеспечении;

5) отсутствуют в федеральном законодательстве нормативно-правовые документы, регулирующие взаимодействие субъектов воспроизводства человеческих ресурсов, в том числе, в силу не разработанности данной проблемы;

6) недостаточно полно регламентирована деятельность и взаимодействие различных структур, ответственных за различные направления социально-экономической политики в сфере воспроизводства человеческих ресурсов, эффективной работе препятствуют межведомственные барьеры. На уровне регионов принимаются собственные программы демографического развития, занятости, социального обеспечения, в которых по-разному понимается содержание основных инструментов и способов управления воспроизводством населения;

7) современное законодательство в социальной, трудовой сфере недостаточно учитывает изменения, связанные с глобализационными тенденциями, проявляющимися в кризисе института семьи, культуры, депопуляции, трансформации системы образования, появлении различных форм занятости. В связи с этим можно констатировать, что появляются объективные предпосылки для совершенствования существующих и принятия новых федеральных законов, регулирующих отношения в семейно-брачной, молодежной сфере, в которых трансформация ценностей, норм, традиций серьезным образом сказывается на процессах воспроизводства человеческих ресурсов, в частности, необходим закон «О молодежи в РФ», который регламентировал бы решение наиболее актуальных проблем молодежи как наиболее активной и перспективной части человеческих ресурсов.

В этой связи актуальным становится определение институциональной системы, которая представляет собой взаимосвязанную совокупность социально-экономических институтов, организаций и институциональных инструментов, под воздействием которых осуществляется формирование, распределение и использование человеческих ресурсов. Социально-экономические отношения по поводу воспроизводства человеческого капитала выступают как общее свойство, присущее любому процессу общественного производства. При этом отношения обмена-общения являются особенными, отражающими специфику воспроизводства именно человеческого капитала.

Отношения обмена между людьми по поводу воспроизводства человеческого капитала порождают многообразные потребности, формируют соответствующие интересы и целевые установки по обеспечению регламентации, упорядоченности, субординации и контроля совместной деятельности. Поэтому социально-экономические отношения, порождающие обмен-общение в процессе воспроизводства человеческого капитала, требуют регламентации, которая осуществляется в форме социально-экономических институтов.

При изучении организационного механизма воспроизводства человеческих ресурсов целесообразно применять также системный подход. Данный подход предполагает, во-первых, представление народонаселения как относительно устойчивой самоорганизующейся целостной системы, во-вторых, - определение взаимодействия внутри нее между отдельными частями, элементами и с самой системой в целом. В системном анализе основополагающим является принцип комплексности, т.е. рассмотрение воспроизводства населения в виде процесса взаимосвязанного и взаимообусловленного развития различных его структур в рамках конкретных социально-экономических формаций и происходящих в них изменений.

Понятие динамики обновления и стадий развития воспроизводственных циклов позволяет количественно и качественно определять существующие, предстоящие и перспективные изменения в ресурсах-результатах, видах деятельности по воспроизводству человеческих ресурсов при различных целях, критериях, регламентации, организации и направленности развития. Рациональное согласование интересов всех субъектов и объектов управления воспроизводством человеческих ресурсов обуславливает его перспективу.

По нашему мнению, ресурсы становятся конкурентным преимуществом региона, а с позиций ресурсной теории – именно человеческие ресурсы, их качество, способность к инновационному развитию, которое невозможно без обеспечения первичной стадии воспроизводственного цикла – их создания и формирования, предполагающего создание брачных пар, рождение детей, гармоничное их развитие и социализация. На следующих стадиях в действие вступают другие социальные институты - образование, культура, трудовая сфера, здравоохранение, призванные обеспечивать распределение, обмен и использование человеческих ресурсов любой территории. Для продуктивного функционирования всего цикла воспроизводства человеческих ресурсов важную роль играет государственное регулирование всей совокупности процессов, обеспечивая их последовательность и слаженную взаимосвязь.

Механизм управления воспроизводством человеческих ресурсов представляет собой совокупность отношений, форм и методов воздействия на их формирование, распределение (перераспределение) и использование, оказывая активное влияние на повышение эффективности общественного производства и его интенсификацию.

Автором предлагается рассматривать систему воспроизводства человеческих ресурсов, включающую шесть основных подсистем, взаимодействие которых представлено на схеме (рис.1).

1. Семья. Одним из центральных объектов управления воспроизводством человеческих ресурсов должна выступать семья в широком смысле понимания, как социальный институт. Данная подсистема выступает основным генератором новых поколений. Процесс деторождения в большинстве случаев происходит в официальных семьях – не менее 70% от общего числа рождений. Эта подсистема активно функционирует практически на всех стадиях воспроизводства человеческих ресурсов – от формирования, распределения до использования и последующего восстановления. Сюда входит и рождение, возвращение,

первичная социализация человека, формирование профессиональных предпочтений.

2. Образование. Эта подсистема является важным звеном в подготовке человеческих ресурсов к их реализации в обществе и экономике, включая социализацию в детских дошкольных образовательных учреждениях, получение среднего общего, среднего специального и высшего образования. Все эти процессы соответствуют стадиям формирования (собственно подготовка), распределения (профориентация и получение специальности конкретного профиля) и использования в случае последующей трудовой деятельности в сфере образования.

3. Здравсохранение. Основное значение этой подсистемы заключается в сопровождении процесса формирования человеческих ресурсов на этапе роста и развития молодых возрастных когорт, обеспечивая нормальное психофизическое развитие детей, подростков, проводя контроль, профилактику и при необходимости своевременную медицинскую коррекцию возможных отклонений. При этом формирование происходит и путем медицинского обслуживания старших возрастных когорт, когда необходимо лечение, восстановление трудоспособности, поддержание здоровья населения. При этом данный процесс можно выделить условно в отдельную стадию восстановления человеческих ресурсов.

4. Социальная защита. Основная роль данной подсистемы – в распределении человеческих ресурсов, когда необходимо регулировать процессы профессиональной ориентации социально незащищенных подростков, не имеющих родителей, сопровождать их трудоустройство, а также система социальной защиты призвана сопровождать процесс вывода человеческих ресурсов из поля трудовой активности, обеспечить реабилитацию и адаптацию, что можно отнести как к стадии перераспределения воспроизводственного цикла, так и к отдельно выделенной стадии восстановления.

5. Труд и занятость. Это непосредственно та подсистема системы воспроизводства человеческих ресурсов, в которой собственно и проявляется экономическая ценность человеческих ресурсов. Экономическое развитие, которое получает любой субъект рынка, регион и страна обеспечивается в результате использования человеческих ресурсов в социально-трудовой сфере. Помимо использования, отчасти задействуется и стадия распределения-

И Н С Т И Т У Т Ы	Религия	Население, принадлежащее к одной конфессии, выполняющее ее нормы, каноны			Население с религиозными верованиями, не-исповедающее конкретную веру			Атеистичное население, трактующее духовность как высшую культуру			Духовная самореализация	Восстановление	Стадии воспроизводства человеческих ресурсов
	Культура	Население с первичным (витальным) уровнем культуры			Население с уровнем специализированной культуры			Население с высшим уровнем (полноценной) культуры			Культурный рост, отдых		
	ЗДРАВООХРАНЕНИЕ	Трудоспособное здоровое население (I группа здоровья)			Трудоспособное население с хроническими заболеваниями (II группа здоровья)			Временно нетрудоспособное население из-за травм, заболеваний (III группа здоровья)			Заболееваемость смертность		
	СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА	Дети-сироты	Инвалиды	многодетные семьи	Пенсионеры по возрасту	Женщины-матери	Бродяги беженцы переселенцы	Потеря трудоспособности Снижение уровня жизни	Использование				
		Российские трудовые мигранты	Мигранты, создающие семьи	Мигранты с семьями на ПМЖ	Мигранты, создающие смешанные браки	Иностранные трудовые мигранты							
	РЫНОК ЗАНЯТОСТЬ	Наемные работники	Работодатели	Самозанятые	Работники семейных предприятий	Члены коллективных предприятий	безработные	вторичная социализация, профессионализация		Распределение			
		неработающее население младше трудосп. возраста	неработающее население в трудоспособном возрасте	работающее население в трудоспособном возрасте	работающее население старше трудосп. возраста	неработающее население старше трудосп. возраста							
		Неработающая часть населения с ограниченной трудоспособностью во всех возрастных группах											
		Население младше трудоспособного возраста		Население в трудоспособном возрасте		Население старше трудоспособного возраста							
		Экономически активное население			экономически неактивное население								
		ОБРАЗОВАНИЕ	Начальное общее образование	Среднее общее образование	Начальное профессиональное	Среднее профессиональное	Высшее профессиональное			рождаемость, брачность, первичная социализация	Формирование		
	СЕМЬЯ	Воспроизводство семейной структуры населения											

Рис. 1 Концептуальная схема системы воспроизводства человеческих ресурсов

перераспределения человеческих ресурсов, когда происходит профориентация, обучение на рабочем месте либо возникает потребность

переподготовки и переквалификации работников в связи с изменением профиля производства, либо из-за изменения профессиональных предпочтений работников и социально-профессиональной мобильности.

6. Культурно-духовная сфера. Главным вкладом во всем воспроизводственном процессе данной подсистемы является становление и постоянное поддержание физического и культурно-нравственного здоровья населения путем трансляции норм и ценностей здорового образа жизни, приобщения к шедеврам мировой литературы, искусства, музыки, выработки потребности у населения в развитии личной культуры.

В отличие от существующих подходов, отдельно рассматривающих государственное регулирование демографической, образовательной и социально-трудовой сфер предлагается концепция интегрального регулирования сфер, в которых происходит воспроизводство человеческих ресурсов региона.

3. Концептуальная модель политики воспроизводства человеческих ресурсов региона

Основной целью социально-экономической политики воспроизводства человеческих ресурсов является достижение баланса потребностей государства в эффективном использовании работающих когорт для обеспечения экономического роста и населения – в повышении качества жизни при формировании социально-ориентированной экономики.

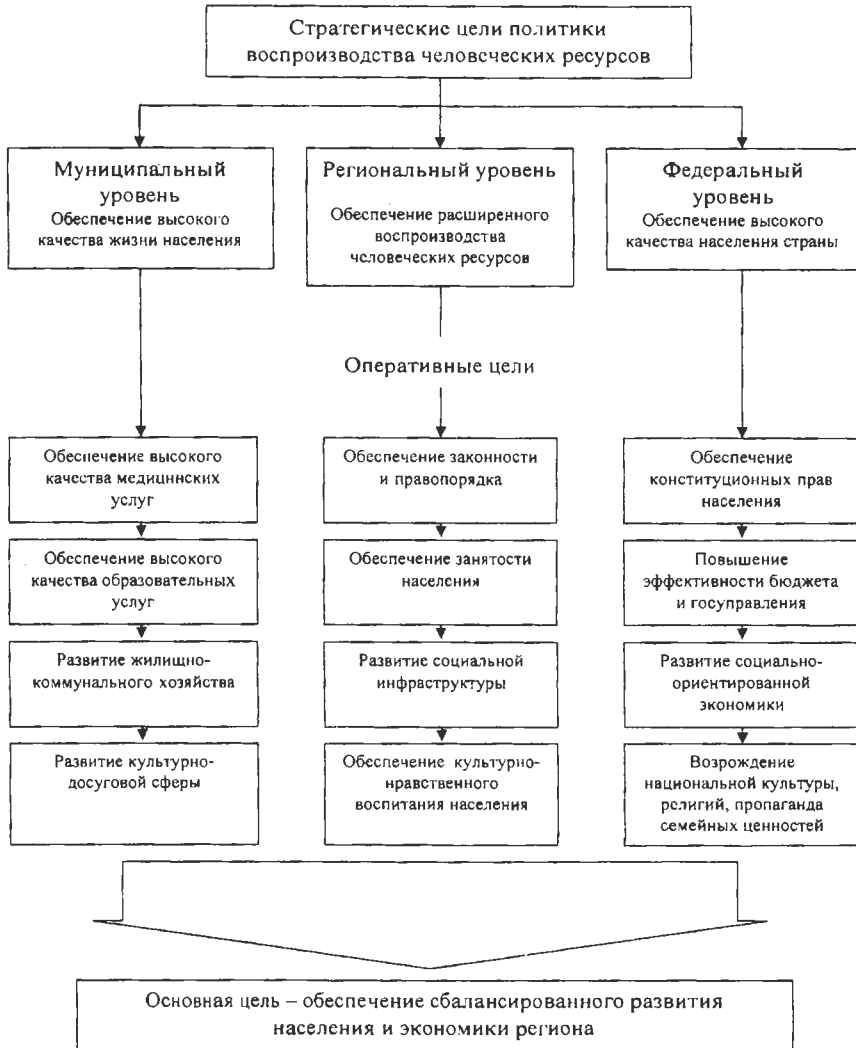


Рис. 2. Система целей политики воспроизводства человеческих ресурсов региона

На каждом уровне реализации политики воспроизводства человеческих ресурсов имеются стратегические и оперативные цели (рис.1). Субъектами региональной политики воспроизводства человеческих ресурсов являются институционализированные представители и выразители интересов субъектов отношений воспроизводства населения: федеральные, региональные,

муниципальные административные структуры, медицинские, педагогические ассоциации, общественные молодежные объединения.

Объект политики воспроизводства человеческих ресурсов - население региона. При этом с воспроизводственной точки зрения важно регулирование брачно-репродуктивных процессов, социализации и формирования будущих специалистов на всех этапах системы образования, обеспечение выживаемости, здоровья, трудоспособности населения, в том числе в старших возрастных группах, и эффективное использование в экономике всего работающего населения.

Помимо общепринятых принципов реализации политики - системности, интегрированности в систему государственного управления, целеполагания, отсроченного действия, многоуровневости, правовой унификации, субсидиарности, этапности, адресности, разграничения сфер ответственности, комплексного программирования - автором предложен маркетинговый принцип, который в рыночной среде предполагает ориентированность на спрос, потребности клиентов и их максимальное удовлетворение. Политика же воспроизводства человеческих ресурсов, в конечном счете, представляет собой совокупность предоставляемых населению государственных, муниципальных и ведомственных услуг, качество и предложение которых должны постоянно совершенствоваться.

По мнению автора, для обеспечения комплексности региональной политики воспроизводства человеческих ресурсов необходимо разработать многоуровневую систему управления.

Уровни управления представляют собой организационно обособленные элементы, общей системы, включающие федеральный уровень, региональный уровень (субъект Федерации) и территориальный уровень (муниципальное образование). Каждый уровень управления воздействует на нижестоящий уровень следующими способами: 1) путем постановки целей и определение функций; 2) нормативно регламентируя и определяя суть ожидаемых конечных результатов; 3) путем выделения ограниченного объема ресурсов. За подчиненным субъектом при этом остается право выбора оптимальных действий.

Автор считает, что необходимо также осуществлять разграничение полномочий, ответственности и функций между разными уровнями системы. В рамках данных полномочий элементы системы (субъекты управления) имеют право самостоятельно принимать управленческие решения. Тот или иной уровень управления вмешивается в деятельность нижестоящего уровня в случае, когда последний не справляется с выполнением своих функций. Субъекты одного уровня управления могут напрямую взаимодействовать между собой по решению задач, не привлекая вышестоящий уровень управления. Взаимодействие между уровнями системы за пределами существующего разделения полномочий и функций (например, по вопросу делегирования определенной функции) может осуществляться на договорной основе.

В настоящее время не существует единой управленческой структуры, осуществляющей функции по обеспечению даже демографической политики на региональном уровне, а тем более политики воспроизводства человеческих ресурсов. Задачи регулирования воспроизводства человеческих ресурсов

распределены между различными министерствами и ведомствами, зачастую функции дублируются. Причем проводимая политика носит в основном паллиативный и реактивный характер, когда решаются развившиеся проблемы и не уделяется должного внимания профилактике проблем, отсутствует единая стратегия. Поэтому актуальным становится координация деятельности всех ведомств, занимающихся воспроизводством человеческих ресурсов, что требует наличия регулирующего центра, разграничивающего компетенции по реализации данной политики между несколькими институтами.

Воспроизводство человеческих ресурсов, происходящее в условиях модернизации экономики, само по себе требует использования модернизационных механизмов для обеспечения соответствия характера производственных отношений совершенствующимся производительным силам. В связи с этим следует учитывать стадии демографического и миграционного перехода для эффективного регулирования воспроизводства человеческих ресурсов региона.

Модернизация затрагивает также изменения структуры воспроизводства и замещения поколений, отражающиеся в модели второго демографического перехода. Специалисты, объясняя закономерности демографического развития и тенденций миграционных процессов в российских регионах, приходят к выводу о том, что рост населения будет осуществляться во многом за счет высокого уровня рождаемости среди мигрантов. В процессе разработки политики конкретные цели формулируются с учетом неизменных условий, которые могут меняться не в соответствии с прогнозируемым сценарием их развития, поэтому в конечном итоге прогнозы могут не оправдаться, что приводит к рассогласованию поставленных целей и достигнутых результатов. В силу того, что воспроизводство человеческих ресурсов является производным естественного движения населения и невозможно без процесса рождения детей, то оно предполагает в качестве своего основного социального механизма институт семьи, продуктом деятельности которого является рождение и социализация детей, представителей новых поколений.

Помимо процессов естественного воспроизводства населения все большее значение приобретает фактор трудовой миграции в воспроизводстве человеческих ресурсов российских территорий. В настоящий период значительная группа демографов пришла к выводу о необходимости изучения новых миграционных систем и новой оценке роли внешней миграции в российских регионах.

Для четкого понимания сути регулирующего воздействия на процессы воспроизводства человеческих ресурсов необходимым становится раскрытие механизма политического управления, осуществляемого общественными институтами, институтами власти. Управление воспроизводством человеческих ресурсов, являющееся производным социально-экономической политики, должно быть взаимосвязано с такими сферами государственного управления как социально-экономическая политика в целом, включающая жилищную, пенсионную, региональную, инвестиционную, бюджетную, налоговую политику, политику занятости, поддержки малого бизнеса, доходов и оплаты труда, возрождения села, так и демографическая политика, включающая семейную,

миграционную, информационную, политику увеличения продолжительности жизни и укрепления здоровья и др.

Важной задачей политики воспроизводства человеческих ресурсов является правильное выставление акцентов и приоритетов программ социально-экономического развития, их систематизации и согласовании, позволяющее достигать наибольших результатов в развитии народонаселения и воспроизводства человеческих ресурсов.

Основные принципы политики воспроизводства человеческих ресурсов региона выглядят следующим образом:

1) комплексный многоуровневый подход к осуществлению социально-экономической политики, включающий федеральный и региональный и местный уровень;

2) структурная равномерность финансирования реализации приоритетных задач политики воспроизводства человеческих ресурсов региона;

3) контроль над расходованием бюджетных средств, высокий уровень персональной ответственности лиц, принимающих решения;

4) благоприятные условия для самообразования, самосохранения, предпринимательской активности, самозанятости населения;

5) соответствие характера и количества выпускаемых специалистов потребностям в них рынка труда.

6) рациональное расселение экономически активного населения, с привлечением мигрантов из ближнего зарубежья;

7) прогрессивный характер роста заработной платы, коррелирующий с уровнем производительности труда;

8) принцип доступного жилья, медицинского обслуживания, образования, культуры и др.

4. Организационный механизм реализации политики воспроизводства человеческих ресурсов региона.

Организационный механизм политики воспроизводства человеческих ресурсов региона состоит из следующих компонентов:

1) нормативно-правовая база, включающая инструкции, постановления федерального, регионального уровня, способствующих формированию населения с высоким уровнем здоровья, образования, культуры, и регулирующие взаимодействие органов управления ведомств на всех уровнях, участвующих в политике воспроизводства человеческих ресурсов.

2) Стратегическое планирование и социально-демографическое прогнозирование, включающее определение стратегических направлений, темпа развития народонаселения, их координация с развитием других социально-экономических сфер.

3) Экономическое стимулирование развития социально-демографической сферы, предполагающее использование налоговых и финансово-кредитных инструментов, благоприятствующих выполнению региональных программ воспроизводства человеческих ресурсов.

4) Организационный фактор управления воспроизводством населения, представленный административно-технологическим устройством системы, в

функции которой входит обеспечение координации, согласованности действий всех ее элементов, организация мониторинга, контроля за реализацией мероприятий и оценка социально-экономической эффективности реализации политики. Целевое финансирование политики воспроизводства человеческих ресурсов региона на среднесрочную перспективу должно определяться на основе результатов мониторинга и оценки эффективности выполнения мероприятий по обеспечению необходимого режима воспроизводства населения, повышению качества его профессионально-образовательной структуры, здоровья, уровня культуры в отчетном периоде. Это позволит обеспечить должную информационно-аналитическую базу для реализации политики воспроизводства человеческих ресурсов, строящуюся на основе следующих принципов.

Первый - контроль объема и степени эффективности проведенных программных мероприятий.

Второй - разграничение финансирования программ по времени, направлениям расходов, источникам и его сопоставление с объемами, принятыми первоначально программы.

Третий принцип – определение оптимального объема финансирования мероприятий, и соотношения поступлений из федерального, регионального бюджетов, а также внебюджетных источников.

Организационно-экономический механизм реализации
политики воспроизводства человеческих ресурсов региона

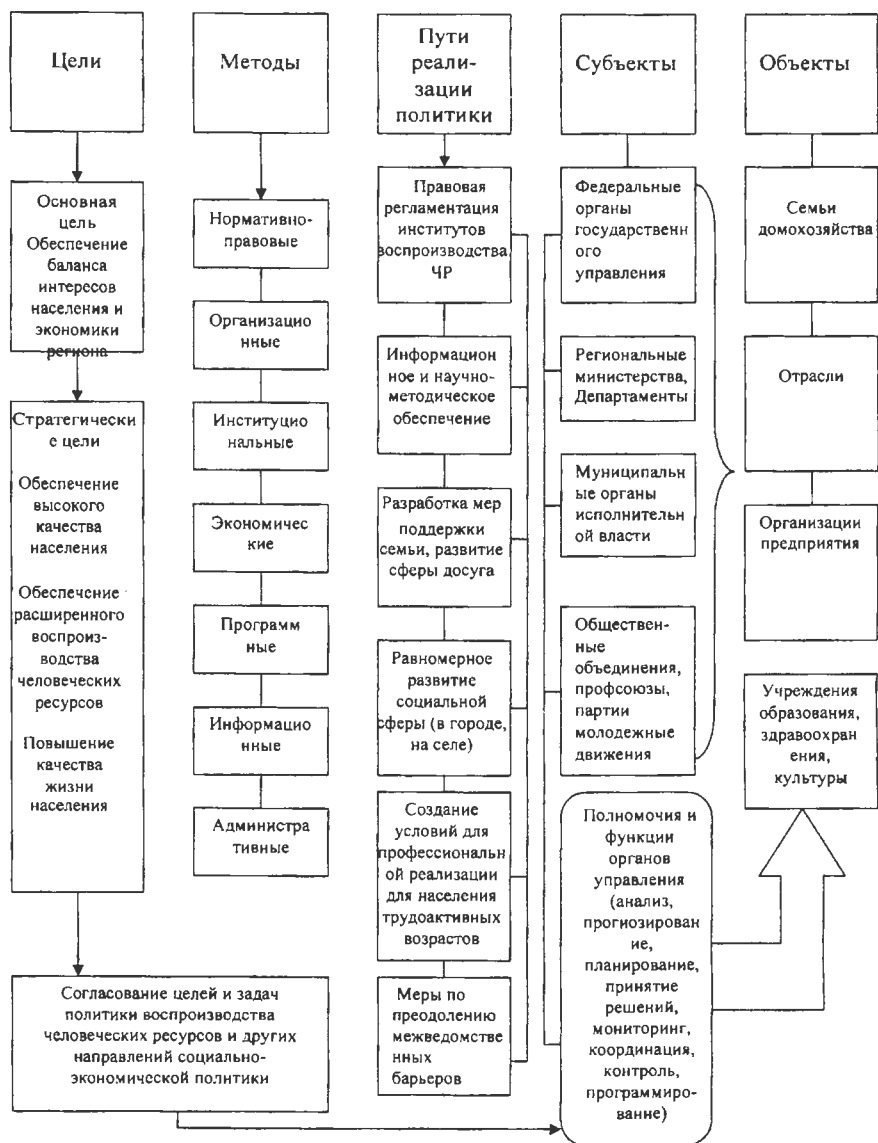


Рис.3. Организационный механизм реализации политики воспроизводства ЧР.

Организационный механизм реализации политики воспроизводства человеческих ресурсов региона включает использование следующих методов: а) нормативно-правовые, б) институциональные, в) экономические, г) социально-организационные, д) информационные; е) программные; ж) административные.

Политико-правовое обеспечение политики воспроизводства человеческих ресурсов заключается в создании благоприятного социально-политического климата, гарантировании гражданских свобод. Разработка нормативно-правовой базы политики воспроизводства человеческих ресурсов должна опираться на существующие федеральные и областные законы, постановления, положения, регламентирующие проведение демографической, политики, политики в сфере образования, здравоохранения, занятости, социальной защиты, культуры, науки.

Нормативно-правовые методы представлены федеральным законодательством в части регулирования социально-демографической сферы; законодательством субъектов Федерации; постановления и нормативно-правовые акты муниципальных образований, в совокупности призванные формировать правовую базу реализации социально-правовых отношений в процессах развития народонаселения и смежных социальных сферах. Законы в различных направлениях социальной сферы слабо увязаны между собой, что требует выработки единой стратегии комплексного развития народонаселения с активным и взаимосвязанным участием всех направлений социальной и экономической сфер.

Социально-организационные методы должны быть направлены на разработку стратегических направлений политики воспроизводства человеческих ресурсов региона. Среди них следует выделить наиболее существенные. К ним относятся:

а) наделение полномочиями субъектов Федерации, муниципальных районов, городских округов для выполнения первоочередных задач на местах;

б) определение компетенций субъектов управления, в рамках которых они должны действовать, координируя свою деятельность с другими субъектами региональной политики воспроизводства населения и его характеристик;

в) разработка подходов и методик прогнозирования демографического развития, изменений конъюнктуры в различных социальных сферах (здравоохранение, образование, культура, наука) на рынке труда в рамках предлагаемой маркетинговой стратегии управления воспроизводством человеческих ресурсов для повышения эффективности управленческого воздействия на воспроизводство человеческих ресурсов;

г) создание и развитие современных инновационных методов и технологий управления в социально-демографической сфере;

д) формирование сети научно-прикладных организаций (семейно-психологические, инновационно-образовательные центры, брачно-консультационные агентства, общественно-культурные фонды, оздоровительные клубы и др.) призванных разрабатывать и воплощать на практике инновационные социальные, образовательные технологии, лицензированные либо согласованные с органами государственного управления.

Экономические методы призваны обеспечить благоприятный финансово-экономический климат и способствовать позитивному развитию народонаселения. Эти методы включают

- применение налоговых, финансово-бюджетных инструментов на всех уровнях – федеральном, региональном и местном. Доказано, что экономический фактор на рождаемость и смертность прямого влияния не оказывает, вместе с тем нельзя отрицать его косвенного влияния через обеспечение материальной стабильности, влияющей на социальные настроения и самочувствие населения, не говоря уже о большей вероятности получить образование, поддерживать свое здоровье и иметь возможность удовлетворять культурно-духовные потребности. При этом следует помнить о том, что состояние системы образования, здравоохранения, культуры и обеспечение их общедоступности во многом определяется характером бюджетного финансирования;

- определение источников, порядка и форм финансирования программ обеспечения воспроизводства населения (демографической, развития образования, здравоохранения, культуры) с использованием средств как региональных, так и местных бюджетов, а также внебюджетных поступлений;

- планирование материальных и финансовых затрат, призванных обеспечить эффективную реализацию программ политики воспроизводства человеческих ресурсов.

Информационные методы реализации политики воспроизводства населения предполагают формирование общего информационного поля, в рамках которого должно быть обеспечено конструктивное взаимодействие всех субъектов проводимой политики. Сюда входит структурирование поступившей и используемой информации, необходимое для облегчения работы с ней и повышения оперативности в деле принятия решений; формирование информационной системы учета процессов изменения качественно-количественных показателей воспроизводства населения с созданием единого реестра человеческих ресурсов региона; проведение анализа текущей ситуации в сфере демографии, образования, здравоохранения, культуры с использованием статистических данных и разработанных индикаторов и, наконец, мониторинг и оценка социально-экономического эффекта от проводимой политики для обеспечения оперативного управления, планирования развития всех сфер воспроизводства человеческих ресурсов и связанных с ними направлениями социально-экономической политики (политика доходов населения, занятости, соцзащита, экологическая политика и др.).

Программные методы представляют собой не столько совокупность программ развития отдельных сфер воспроизводства человеческого капитала (образование, здравоохранение, культура) сколько разработку интегральной программы развития человеческих ресурсов региона, сводящей воедино целевые ориентиры развития сфер, обеспечивающих воспроизводство человеческих ресурсов, устраняющей межведомственные противоречия, используя комплексный системный подход.

Административные методы заключаются в создании необходимых условий для активного участия различных субъектов социально-экономической

деятельности в процессах повышения образовательно-профессионального, культурного уровня занятого населения, подрастающих поколений, обеспечения охраны труда, здоровья, окружающей среды, экологической безопасности. А также обеспечение прав женщин на труд, устранение дискриминационных барьеров для населения региона на получение образования, медицинской помощи, культурного досуга, что наиболее актуально для молодежи и социально незащищенных слоев.

Организационный механизм должен включать в себя: во-первых, систему органов и учреждений, субъектов хозяйствования, общественных организаций, обеспечивающих управление воспроизводством человеческих ресурсов; во-вторых, население страны, отдельных территорий, отдельную семью, отдельных граждан характеризующимися определенными количественными и качественными признаками или свойствами; в-третьих, деятельность государственных органов и субъектов хозяйствования; в - четвертых, деятельность самих граждан.

Таким образом, организационный механизм реализации политики воспроизводства человеческих ресурсов региона представляет собой систему взаимодействия министерств и ведомств сферы образования, здравоохранения, культуры, института семьи и брака на федеральном, региональном и местном уровнях, а также общественных фондов и организаций, работающих в указанных областях на основе утвержденных законом полномочий, используя необходимые средства и методы, которые призваны регулировать процессы развития народонаселения на данной территории.

5. Методика оценки социально-экономической эффективности воспроизводства человеческих ресурсов региона.

Методы оценки результативности политики воспроизводства человеческих ресурсов основаны на принципах бюджетирования, ориентированного на результат. Бюджетные ресурсы ориентированы на достижение общественно значимых и, в основном, измеримых результатов деятельности системы государственного управления с проводимым наблюдением за достижением намеченных целей и результатов, а также качеством операций бюджетного планирования. По мнению автора, определение путей повышения эффективности воспроизводства человеческих ресурсов предполагает достижение социально-экономической результативности на основе оптимального распределения бюджетных средств с достижением максимальных социально значимых результатов, включая повышение качества жизни населения; обеспечение расширенного воспроизводства человеческих ресурсов региона. В основе определения социально-экономической результативности региональной политики воспроизводства человеческих ресурсов лежит система целевых показателей, которые представлены в виде оценок на различных уровнях:

- 1) семейно-институциональный (организационный) (на уровне индивида, отдельных семей, организаций) уровень;
- 2) территориальный уровень (на уровне социально-территориального образования и субъекта Федерации);

3) межрегиональный уровень (на уровне федеральных округов и страны в целом).

Оценки на семейно-институциональном уровне характеризуют влияние проводимой политики воспроизводства человеческих ресурсов на развитие семей (рождение детей, поддержание здоровья родителей), их социально-экономической устойчивости, а также на обеспечение организаций корпоративного сектора человеческими ресурсами с соответствующими качественно-количественными характеристиками. Оценки на территориальном уровне характеризуют влияние политики воспроизводства человеческих ресурсов на формирование семейно-брачной, половозрастной, образовательно-профессиональной структуры народонаселения муниципальных образований, а также на социальную, трудовую сферы регионов. Оценки на межрегиональном уровне характеризуют влияние политики воспроизводства человеческих ресурсов на макроэкономические показатели развития федеральных округов и страны в целом (валовой региональный продукт, валовой внутренний продукт, валовое накопление капитала, конечное потребление домашних хозяйств). Из параметров оценки формируется система индикаторов, выступающих средством их измерения и позволяющих количественно оценить их состояние.

По нашему мнению, для определения экономической эффективности процессов воспроизводства человеческих ресурсов региона следует использовать систему национальных счетов (СНС), включающую показатели, характеризующие процессы общественного воспроизводства в регионе.

Уменьшение потерь трудового потенциала населения от снижения заболеваемости, смертности, инвалидизации, безработицы. Как следствие, минимизация совокупного экономического ущерба от временной утраты трудоспособности, смертности в трудоспособных возрастах, инвалидности населения региона, безработицы, и в результате сокращения потребности в социальных льготах, выплатах и компенсациях.

Интегральным критерием результативности программ, проводимых в рамках региональной политики воспроизводства человеческих ресурсов, является конкурентоспособность региона и человеческих ресурсов, являющихся элементом экономики региона как системы. Мы согласны с мнением В.О. Евсеева, о том, что уровень конкурентоспособности страны «как сложной социально-экономической системы должен обеспечиваться и поддерживаться конкурентоспособностью элементов этой системы, к которым в первую очередь относятся человеческие ресурсы, социальная сфера, социально-трудовые отношения, производительные силы, бюджетная система, законодательная база, инвестиции в человеческий и физический капитал»⁴.

Для осуществления контроля результативности политики воспроизводства человеческих ресурсов региона необходимо иметь социально-экономические критерии, отражающие пороги оптимального воспроизводства

⁴ Евсеев В.О. «Конкурентоспособность человеческих ресурсов в новой системе социально-трудовых отношений». Автореферат дисс. на соискание уч. ст. доктора экон. наук. С.3.

человеческих ресурсов, на основе которых предлагается система и индикаторов, характеризующих ситуацию.

1. Одним из основных критериев результативности политики является характер режима воспроизводства населения. Индикаторами, отражающими степень соответствия демографической ситуации данному критерию, выступают брутто- и нетто-коэффициенты воспроизводства населения, индекс жизненности (индекс Покровского), характеризующийся «отношением числа родившихся к числу умерших за определенный период времени»⁵.

В целях демонстрации и обоснования возможного прикладного значения предлагаемой системы критериев и индикаторов в работе проведен сравнительный анализ воспроизводства человеческих ресурсов в Свердловской и Челябинской области. Поскольку регионы имеют сравнимую численность населения (3,5 – 4,3 млн. чел.), являются старопромышленными и имеют индустриальную специализацию, то сравнения представляются нам корректными и достаточно информативными.

2. Вторым важным критерием является уровень капитализации человеческих ресурсов, характеризующийся стоимостью совокупного объема произведенных товаров, услуг работающим населением и величиной потенциала, носителем которого оно является и может его в дальнейшем использовать в экономике при сохранении существующего уровня жизненной и трудовой активности. Индикатором, отражающим динамику капитализации, выступает условная среднегодовая стоимость человеческих ресурсов – $Q_{\text{ср.год.}}$, являющаяся произведением жизненного потенциала населения и величины произведенного валового регионального продукта на душу населения, скорректированным коэффициентами здоровья и профессионализации населения.

$$Q = V \times GDP \times H \times EP, \text{ где} \quad (1)$$

V - жизненный потенциал населения региона (чел/лет)

GDP - величина произведенного валового регионального продукта на душу населения.

H - коэффициент здоровья населения, рассчитываемый по формуле:

$$H = 1 - \frac{z}{1000}, \quad (2)$$

где z – среднее количество заболевших в году на 1000 человек.

EP - коэффициент профессионализации населения.

Для определения условной стоимости человеческих ресурсов региона использовался показатель жизненного потенциала населения Свердловской и Челябинской области, рассчитанный на основе таблиц смертности, предоставленных органами государственной статистики. Результаты статистических расчетов показывают, что величина совокупного жизненного потенциала населения в последние годы увеличивается в регионах в основном за счет роста средней продолжительности жизни. Для условной среднегодовой стоимости человеческих ресурсов Свердловской области в 2008- 2010гг. была характерна следующая динамика: 2008г. - $Q = 538,320$ млрд. руб.; 2009г. – $Q = 432,413$ млрд. руб.; 2010г. $Q = 587,260$ млрд. руб. В Челябинской области в

⁵ Народонаселение. Энциклопедический словарь/ Под ред. А.М. Прохорова, Г.Г.Меликьян. М.:Изд-во «Большая Российская энциклопедия», 1994.С. 150.

2008г.- Q= 359,151 млрд.руб. 2009г. - Q = 230,744 млрд. руб. 2010г. – Q = 233,341 млрд.руб.

На основании статистических данных о среднем размере заработной платы, пенсии по инвалидности, пособия по безработице, по временной утрате трудоспособности, а также о величине валового регионального продукта на человека в Свердловской и Челябинской области были рассчитаны показатели экономических потерь от преждевременной смертности населения в трудоспособных возрастах, инвалидности, временной утраты трудоспособности от заболеваний и безработицы для 2008, 2009, 2010гг. (табл.1)

Таблица 1

Величина экономического ущерба от смертности, инвалидности, заболеваний и безработицы в экономике регионов в 2010г., млрд.руб.

Виды экономических потерь	Потери от смертности в трудоспос. возр. (EW_D)	Потери от инвалидности (EW_{Im}).	Потери от временной утраты трудоспособности EW_m	Потери от безработицы (EW_U)	Суммарный ущерб (EW_A)
Свердловская область	1841,24	435,62	3,75	1220,91	3501,53
Челябинская область	1167,18	367,52	2,91	675,06	2212,67

3. Следующим критерием результативности политики воспроизводства человеческих ресурсов является продуктивность использования человеческих ресурсов региона, рассчитываемая как отношение величины валового регионального продукта к сумме ВРП и величины совокупного экономического ущерба, вызванного потерями трудового потенциала населения от преждевременной смертности, инвалидизации, заболеваемости, безработицы.

В количественном выражении данный критерий характеризует коэффициент полезного использования человеческих ресурсов – $UUHR$ (Useful use of human resources).

$$UUHR = \frac{GRP}{GRP + EW_A}, \quad (3)$$

где GRP – величина валового регионального продукта,
 EW_A - совокупный экономический ущерб, вызванный экономическими потерями от преждевременной смертности населения в трудоспособных возрастах, инвалидности, заболеваемости и безработицы.

Зная величину совокупного ущерба от смертности, заболеваемости, инвалидности, безработицы населения, рассчитывается коэффициент полезного использования человеческих ресурсов региона, динамика которого по Свердловской и Челябинской области за последние несколько лет отражена в таблице 2.

Таблица 2

Динамика коэффициента полезного использования человеческих ресурсов (UUHR) в 2008-2010 гг.

	2008г	2009г	2010г
Свердловская область	0,248	0,226	0,228
Челябинская область	0,243	0,221	0,226

4. Важным критерием эффективности социально-экономической деятельности является ее рентабельность. На основе статистических данных о величине валового регионального продукта и фактического конечного потребления домашних хозяйств рассчитывается уровень рентабельности условного поколения, и ее динамику путем сравнения рассчитываемых значений индекса рентабельности условного поколения. Для характеристики воспроизводства человеческих ресурсов применим такой критерий, как экономическая эффективность (рентабельность) условного поколения – *PG (Profitability of generation)*, индикатором, характеризующим уровень его достижения выступает соответствующий индекс, который рассчитывается как отношение суммы показателя валового накопления основного капитала – *TAFC (Total accumulation of a fixed capital)* и разности валового регионального продукта и фактического конечного потребления домашних хозяйств – *AFCH (Actual final consumption of households)* к ВРП.

$$PG = \frac{TAFC + (GRP - AFCH)}{GRP} \quad (4)$$

В Свердловской области наблюдалась следующая динамика показателя рентабельности условного поколения: в 2008 г.- 0,416, в 2009г.- 0,256, в 2010 - 0,267. В Челябинской области соответственно - 0,490; 0,329; 0,388.

5. Наконец, интегральным критерием результативности политики воспроизводства человеческих ресурсов является экономическая эффективность воспроизводства человеческих ресурсов, рассчитываемая в стоимостном выражении. Индикатором, отражающим степень эффективности воспроизводства, является индекс воспроизводства человеческих ресурсов *RHR (Reproduction of human resources)*, который рассчитывается как произведение индекса жизненности (*L*), условной среднегодовой стоимости человеческих ресурсов (*Q*), коэффициента их полезного использования (*UUHR*), индекса рентабельности условного поколения (*PG*).

$$RHR = L \times Q \times UUHR \times PG, \text{ или} \quad (5)$$

$$RHR = L \times H \times GDP \times EP \times \frac{GRP}{GRP + EW_A} \times \frac{GABC + (GRP - RFUH)}{GRP} \quad (6)$$

В работе был рассчитан индекс воспроизводства человеческих ресурсов (*RHR*), который является агрегатным, поскольку характеризует среднее изменение такого социально – экономического явления как воспроизводство человеческих ресурсов, состоящего из не совсем соизмеримых элементов. Для

стандартизации показателя, отражающего воспроизводство человеческих ресурсов и возможности его корректного сравнения между различными регионами, следует производить его расчет на 1000 населения, т.е.

$$K_{\text{ннк}} = \frac{RHR}{S} \cdot 1000$$

В 2008-2010гг. в Свердловской области индекс воспроизводства ЧР составил:

$$RHR_{2008} = 0,844 \cdot 538320000000 \cdot 0,248 \cdot 0,416 = 46873563709,44$$

$$RHR_{2009} = 0,895 \cdot 432413000000 \cdot 0,226 \cdot 0,256 = 22390829442,56$$

$$RHR_{2010} = 0,937 \cdot 587260000000 \cdot 0,228 \cdot 0,267 = 33497787255,12$$

В 2008-2010гг. в Челябинской области индекс воспроизводства человеческих ресурсов региона изменялся следующим образом:

$$RHR_{2008} = 0,853 \cdot 359151000000 \cdot 0,243 \cdot 0,490 = 36477785463,21$$

$$RHR_{2009} = 0,909 \cdot 230744000000 \cdot 0,221 \cdot 0,329 = 15250443435,86$$

$$RHR_{2010} = 0,931 \cdot 233341000000 \cdot 0,226 \cdot 0,388 = 19049382421,05$$

Стандартизируем показатели воспроизводства человеческих ресурсов в данных регионах, разделив величины индексов RHR на среднегодовую численность населения и умножив на 1000, рассчитав тем самым коэффициенты воспроизводства человеческих ресурсов ($K_{\text{ннк}}$). Результаты расчетов представлены в таблице 3.

Таблица 3

Динамика коэффициента воспроизводства человеческих ресурсов ($K_{\text{ннк}}$) в
индустриальных регионах УрФО, тыс. ед.

Регионы	Годы		
	2008	2009	2010
Свердловская область	10665,202	5096,009	7793,808
Челябинская область	10398,456	4346,779	5475,534

Результативность политики воспроизводства человеческих ресурсов целесообразно определять не только в целом, но и на отдельных стадиях воспроизводственного процесса для детальной оценки эффективности государственного регулирования данного процесса. В частности, на стадии формирования человеческих ресурсов предлагается, в первую очередь отслеживать наиболее важные параметры воспроизводства населения, социально-демографических условий, в которых оно происходит, а также необходимо иметь представление о динамике образовательных процессов, в ходе которых идет подготовка молодых поколений к вхождению на рынки труда и осуществлению профессионально-трудовой деятельности.

Автор предлагает определять следующие показатели, характеризующие стадию формирования человеческих ресурсов: доля женщин, состоящих в браке; доля беременностей, окончившихся родами; показатель брачной рождаемости; доля здоровых детей при рождении; младенческая жизнестойкость; уровень витальности; доля учащихся, студентов и выпускников высших и средних специальных учебных заведений среди молодых возрастных когорт 18-30 лет.

На стадии распределения, перераспределения человеческих ресурсов важно знать, насколько грамотно и эффективно происходит регулирование процессов движения специалистов, работников на региональном рынке. Перемещения могут быть из образовательной сферы в трудовую, между отраслями, территориями, предприятиями, между сферами экономической активности, работоспособности и экономической пассивности в результате полной, частичной, временной потери трудоспособности либо социальной девиации.

Данную стадию могут характеризовать показатели: доля социально благополучных детей; доля молодых возрастных когорт (до 30 лет) среди безработных; доля дееспособных (неинвалидов) среди населения экономически активных возрастных когорт; уровень здоровья населения; уровень жизнестойкости трудоспособных возрастных когорт; уровень социально-правового благополучия.

Наиболее прикладное и существенное значение на текущий момент имеет результативность воспроизводства человеческих ресурсов в стадии их использования. Здесь от того, как происходит с одной стороны рыночное, а с другой - государственное регулирование процесса использования ресурсов труда зависит динамика социально-экономического развития региона.

Данную стадию характеризуют такие показатели, как: доля занятого населения; ВРП на душу населения; коэффициент дожития экономически активных поколений; доля населения с денежными доходами выше прожиточного минимума; коэффициент трудового долголетия населения, уровень профессионализации населения.

Расчет показателей результативности воспроизводства человеческих ресурсов целесообразно производить с учетом стадий воспроизводственного цикла. В частности, результативность (P_F) стадии формирования человеческих ресурсов характеризует формула:

$$P_F = B_M \times \frac{B}{B+A} \times Ch_n \times B_L \times L \times Y_E \times \mathcal{V}, \quad (7)$$

где

B_M - доля детей, родившихся в официальном браке,

B - количество зарегистрированных родов

A - количество зарегистрированных аборт

Ch_n - доля здоровых детей (не инвалидов детства)

B_L - доля детей, родившихся живыми среди общего количества родов

L - уровень витальности (отношение числа родившихся к числу умерших);

Y_E - доля учащихся, студентов и выпускников высших и средних специальных учебных заведений среди молодых возрастных когорт 18-30 лет

На стадии распределения человеческих ресурсов результативность можно рассчитать по формуле:

$$P_D = E \times L \times (1 - M_A) \times Y_U \times H \times S \times \mathcal{V}, \quad (8)$$

где

E - уровень образования (профессионализации) населения, рассчитываемый как совокупный показатель, учитывающий все виды профессионального образования, имеющегося у населения, рассчитываемый с помощью весовых коэффициентов;

L – доля социально благополучных детей и подростков (разность между всем количеством детей в возрасте 1-18 лет и суммы беспризорных и безнадзорных и детей из неблагополучных семей)

MA – смертность населения в трудоспособных возрастах.

YU – доля молодых возрастных когорт (до 30 лет) среди безработных

C – доля дееспособных (неинвалидов) среди населения экономически активных возрастных когорт, чел.

H – уровень здоровья населения (кол-во не заболевших в течение года на 1000).

S – уровень социально-правового благополучия.

На стадии использования человеческих ресурсов результативность определяется следующим образом:

$$P_u = W_A \times W \times Z \times L \times P \times S, \text{ где} \quad (9)$$

W_A – доля работающих по специальности;

W – доля занятого населения

Z – доля населения с денежными доходами выше прожиточного минимума

L – коэффициент трудового долголетия населения (доля занятых среди населения старше 60 лет).

P – уровень профессионализации занятого населения

Данная методика разработана непосредственно автором. Апробирована при сравнительной оценке динамики воспроизводства человеческих ресурсов в индустриальных регионах Уральского федерального округа на примере Свердловской и Челябинской области на основе данных Росстата. Нижеприведенные расчеты опубликованы в научных статьях, научных журналах.

6. Модернизация социально-экономической политики в сфере воспроизводства человеческих ресурсов предполагает создание системы управления с центром межведомственной координации и сочетанное применение программно-целевых и маркетинговых методов.

Применение программно-целевого метода с планами развития на среднесрочную перспективу позволяет реализовать комплексный подход к управлению объектом как целостной системы, объединяющей процессы, идущие в сфере воспроизводства человеческих ресурсов (здравоохранение, образование, занятость, культура, экология) и привести в соответствие социальные цели и задачи со всеми экономическими ресурсами, необходимыми для их реализации.

В современных условиях актуальными являются такие аспекты использования программно-целевого метода, как его логика, процедуры, место целевых региональных программ в системе экономических методов регулирования, и механизм согласования интересов субъектов социально-экономической политики в сфере воспроизводства человеческих ресурсов в ходе разработки и реализации целевых программ на региональном уровне.

Целевая функция программного регулирования воспроизводства человеческих ресурсов состоит в обеспечении условий для роста воспроизводства населения, достижения баланса развития народонаселения, включающего повышение его качества, и экономики региона, удовлетворения ее потребности в человеческих ресурсах. Достижение данной цели определяет при выработке программных мероприятий постановку и решение следующих задач:

1) формирование благоприятных экономических, социальных, правовых, организационных условий и предпосылок для улучшения демографической ситуации, предполагающей повышение рождаемости, снижения смертности, увеличения средней продолжительности жизни;

2) совершенствование организационных технологий, механизмов и стимулирование развития системы здравоохранения, образования, социальной защиты;

3) обеспечение доступности образования для молодежи и качественного здравоохранения для старших возрастных групп;

4) развитие занятости населения, снижение структурной безработицы и стимулирование поиска работы безработными;

5) создание условий для реализации трудовой активности неработающего населения трудоспособных возрастных когорт, а также нетрудоспособных категорий и поколений населения, желающих работать (инвалиды, пенсионеры);

6) обеспечение эффективной занятости женщин, имеющих детей и обеспечение возможности для совмещения ухода за детьми и профессиональной деятельности;

7) обеспечение эффективной и доступной системы рекреационных услуг для поддержания и восстановления трудоспособности населения.

Комплексный подход включает использование принципа многоуровневого управления, когда программирование осуществляется на федеральном, региональном, муниципальном уровнях в зависимости от масштаба решаемой проблемы и ее степени важности.

Программное регулирование воспроизводства человеческих ресурсов региона предполагает интеграцию действий региональных органов государственного управления и местного самоуправления с координацией их взаимодействия при реализации программ, включая такие направления, как:

1) согласование действий в социальной сфере - здравоохранение, образование, семейная и молодежная политика - с деятельностью в экономической сфере - занятость, инвестиционная, структурная политика, регулирование роста и распределения доходов;

2) координация деятельности органов государственного управления, общественных, молодежных объединений, профессиональных союзов, организованных групп населения, семей;

3) обеспечение воспроизводства человеческих ресурсов, относящихся к коренным малочисленным народам и другим национальным меньшинствам с учетом их культурных традиций, приобщая их, вместе с тем, к современной трудовой деятельности с использованием инновационных технологий;

4) интегральное развитие всех субъектов и структурных элементов системы воспроизводства человеческих ресурсов региона.

В разработке и прогнозировании направлений политики воспроизводства человеческих ресурсов целесообразно применение принципа паритетности, предполагающего достижение баланса интересов и четкое определение прав и ответственности всех субъектов воспроизводства человеческих ресурсов – семей,

социально-демографических групп, населения в целом, работодателей, общественных объединений и государства.

Немаловажным условием эффективного воспроизводства человеческих ресурсов является также совершенствование системы профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки, обеспечения прав работников в частном секторе, стимулирование работодателей к рациональному использованию профессионального потенциала работников, их социальную защиту.

По нашему мнению, необходимо осуществлять практику повышения социальной ответственности бизнеса, привлекать представителей крупных и средних частных предприятий к разработке программ развития системы образования, семьи, молодежи, физкультуры и спорта, занятости населения, более детально в законодательном порядке регламентировать сферу их ответственности за использование человеческих ресурсов, включая профессионально-трудовой, культурный потенциал, здоровье.

Для успешного выполнения программных мероприятий необходимо создание организационного алгоритма разработки, научного обеспечения функционирования системы воспроизводства человеческих ресурсов, в котором важную роль играет муниципальный уровень регулирования локальных элементов данной системы. На рис.5 представлен алгоритм взаимодействия субъектов воспроизводства ЧР региона при разработке целевых комплексных программ развития народонаселения. Центральным звеном, координирующим деятельность всех субъектов, участвующих в регулировании процессов воспроизводства человеческих ресурсов региона является региональный Центр развития народонаселения, деятельность которого направлена на обеспечение межведомственной координации по реализации политики воспроизводства человеческих ресурсов. Функции Регионального центра развития народонаселения могут быть следующими:

а) мониторинг процессов воспроизводства человеческих ресурсов, включая все этапы – создание семей, рождения детей, профессиональное становление индивидов, процессы социально-профессиональной динамики населения;

б) диагностика и социальное прогнозирование динамики воспроизводства человеческих ресурсов региона;

в) формирование информационного банка данных о семейно-брачной, образовательной, профессиональной структуре населения, его общего и репродуктивного здоровья, а также текущих изменениях;

г) координация межведомственного взаимодействия и всех субъектов управления, участвующих в политике воспроизводства человеческих ресурсов.

По нашему мнению данный Центр должен взаимодействовать с федеральными министерствами (Министерство здравоохранения и социального развития, Министерство образования и науки, Федеральная служба по труду и занятости, Федеральная миграционная служба) на основании утвержденных концепций: демографической политики, развития образования, занятости и др.

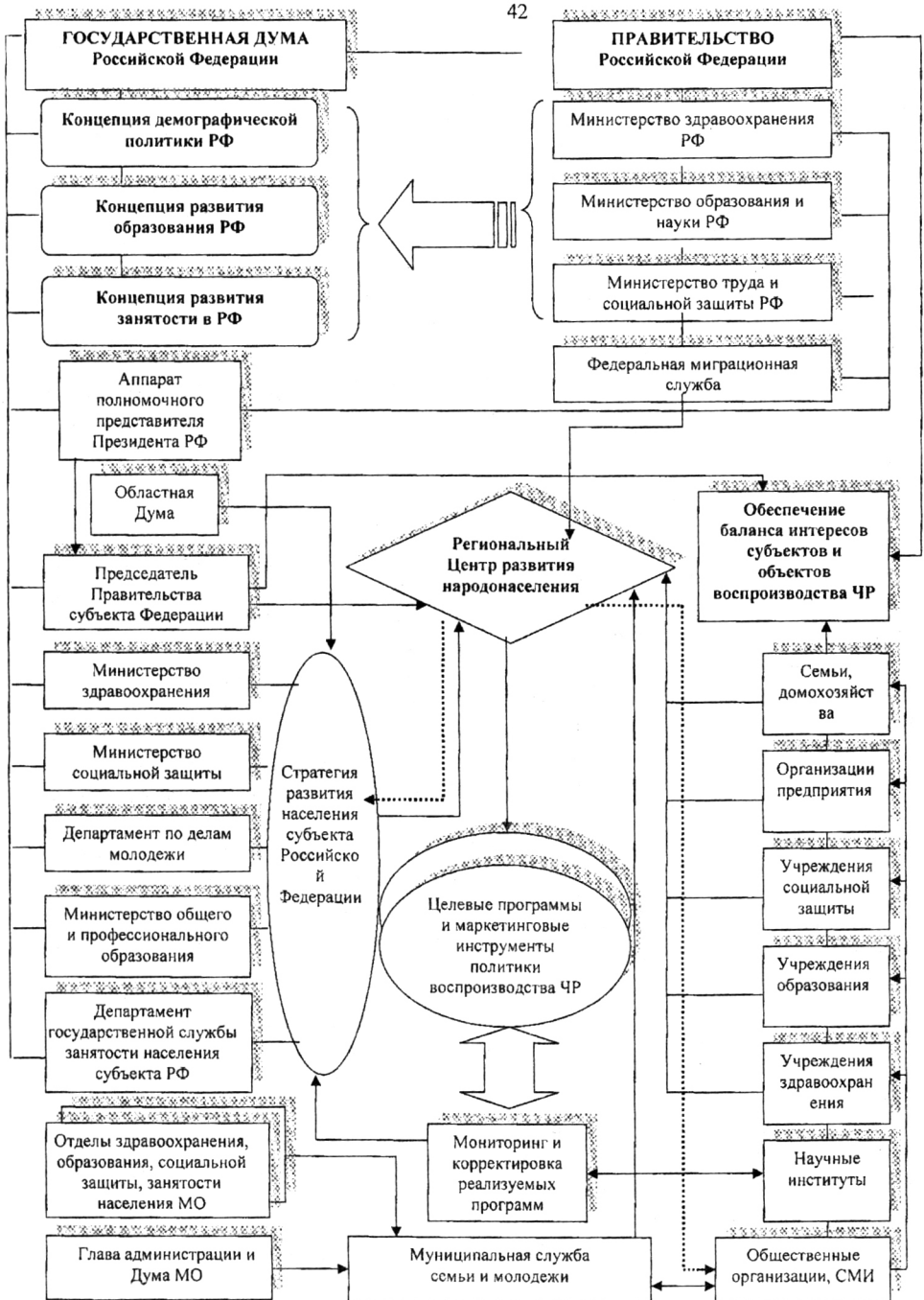


Рис.4. Алгоритм взаимодействия субъектов системы воспроизводства ЧР региона при

разработке целевых комплексных программ развития народонаселения.

Центр развития народонаселения и воспроизводства человеческих ресурсов призван своевременно реагировать на изменения приоритетов местного развития, основывать свою деятельность на гибком финансовом планировании при наличии стратегического видения развития всего региона, увязанного с экономическими перспективами.

Еще одним базовым звеном системы воспроизводства человеческих ресурсов должна выступать муниципальная служба семьи и молодежи, которая, взаимодействуя с указанными отделами, общественными, организациями, молодежными неформальными объединениями, департаментом молодежи призвана регулировать проблемы семейной сферы, молодежи. Научные институты призваны обеспечивать в ходе мониторинга квалифицированную оценку промежуточных результатов политики и при необходимости давать научное обоснование вводимых коррективов.

В целях модернизации политики воспроизводства человеческих ресурсов путем вовлечения заинтересованных сторон в процесс ее реализации требуется выстраивание новой модели развития общества, обеспечивающей эффективность механизмов защиты прав и свобод граждан, без которых невозможно создать конкурентоспособные государственные институты. Необходимо обеспечить функционирование механизмов вертикальной и горизонтальной социальной мобильности; применение процедур и правил, гарантирующих выявление и учет интересов каждой социальной группы при принятии решений на всех уровнях государственной и муниципальной власти; равноправный диалог общественных организаций, организованных групп населения, семей, бизнеса и государства по ключевым вопросам общественного развития, результаты которого становятся основой принимаемых нормативных решений; высокий уровень доверия населения к государственным и общественным институтам.

Для комплексного изучения субъективных факторов, характеризующих процесс воспроизводства человеческих ресурсов, проводимой семейной, молодежной политики в регионе в 2009г. и в 2011г. и были проведены выборочные социологические исследования молодежных возрастных групп, состоящих из студентов, проживающих в крупных городах Свердловской области - г. Екатеринбурге и Нижнем Тагиле. Было опрошено 1380 человек в 2009г. и 1350 респондентов в 2011г. с целью выявления семейно-брачных, репродуктивных, самосохранительных, профессиональных установок молодежи, а также эффективности государственных мер, направленных на поддержку молодежи, стимулирование создания семей, повышение рождаемости. Исследовались молодые люди возрастной группы от 18 до 35 лет. Результаты опроса отражают объективно необходимую сегодня роль государства, которое должно обеспечить поддержание кадрового потенциала социально-экономических преобразований путем стимулирования демографических процессов. Частичная компенсация государством затрат времени и сил молодежи, необходимых для рождения и воспитания детей является одной из форм такого стимулирования.

В частности, на вопрос о том, насколько стимулирует рождение детей такая мера как выплата материнского капитала при рождении второго ребенка, в 2009

году почти половина респондентов (45%) ответили, что такая мера малоэффективна, треть опрошенных (34%) выразили двойственную позицию «50 на 50». Более уверены в действенности такой меры шестая часть опрошенных (15 % больше склоняются к утвердительному ответу), около десятой части (8 %) респондентов считает, что материнский капитал в значительной мере будет способствовать увеличению рождаемости (приложение 1, табл.9). Показательно, что в 2011 году при ответе на данный вопрос результаты оказались следующими: малоэффективной выплату материнского капитала посчитали 36% опрошенных, как полумеру это оценили также более трети респондентов (36%), к достаточно высоко оценила данную государственную меру почти пятая часть опрошенных (18%) и 10% считают, что материнский капитал серьезно стимулирует рождение вторых детей.

Несмотря на некоторые сдвиги в сторону позитивной оценки государственных мер по стимулированию рождаемости, молодое поколение почти не рассчитывает на поддержку государства в вопросах строительства семьи и предпочитает опираться только на собственные силы. С одной стороны это свидетельствует о социальной зрелости молодежи, а с другой – не позволяет рассчитывать на повышение репродуктивной активности молодого населения в ближайшей перспективе.

Результаты исследований показали, что из предложенных основных государственных мер, направленных на укрепление молодых семей, семейной структуры общества и уменьшение количества разводов, большая часть опрошенных, независимо от репродуктивных установок выбрала такую меру как «предоставление молодым семьям с детьми жилья на льготных условиях». Вторым по степени значимости направлением государственной политики, призванной решить данную проблему, оказалось «гарантированное трудоустройство молодежи», которое в зависимости от репродуктивных установок указало от четверти до трети опрошенных студентов.

Многие аналогичные исследования других специалистов в области оценки населением государственного регулирования социально-демографического развития также показывают наличие существующих проблем в данном процессе. Исходя из этого, мы можем сделать вывод, что в осуществлении государственной политики программно-целевой метод, в частности, в реализации Программы демографического развития Российской Федерации на период до 2025 года, имеет определенные ограничения, не позволяющие непрерывно совершенствовать механизм государственного регулирования социально-экономического развития. Помимо использования программно-целевого метода при формировании политики воспроизводства населения, целесообразным представляется применять в государственном управлении наиболее эффективные инструменты управления, работающие в рыночной среде. В частности, предлагается использовать маркетинговые принципы в управлении воспроизводством человеческих ресурсов региона. По мнению специалистов в области маркетинга, территория также может выступать «как сложный товарный организм (удовлетворитель потребностей), обладающий множеством потребительских стоимостей, предлагающий многочисленные полезные качества,

благодаря которым территория и может удовлетворять самые разнообразные потребности представителей разных групп целевой аудитории»⁶. К тому же задачи и механизмы политики воспроизводства человеческих ресурсов и маркетинговой политики в определенном смысле схожи.

В проведении политики воспроизводства человеческих ресурсов и маркетинговой политики существуют аналогичные задачи по формированию поведения потребителя в лице населения. Поэтому целесообразно адаптировать маркетинговые методы к государственной политике для повышения ее эффективности и такой рыночный инструмент, как маркетинговая стратегия вполне применима к реализации политики стимулирования процессов воспроизводства человеческих ресурсов, как на региональном, так и на федеральном уровне.

Маркетинговая стратегия управления воспроизводством человеческих ресурсов региона – это инструмент государственной социально-экономической политики, основанный на принципах стратегического маркетинга, использование которого направлено на достижение сбалансированного социально-экономического развития региона, предполагающего достижение равновесия между социально-экономическими интересами экономики региона и экономическими, социальными, духовными потребностями населения.

Маркетинговая стратегия управления воспроизводством человеческих ресурсов региона позволяет добиваться, с одной стороны, роста их качественно-количественных характеристик при формировании, качества жизни населения, а с другой – рационального их распределения, увеличения эффективности использования, производительности общественного труда без привлечения дополнительных ресурсов, создавать предпосылки для интенсивного экономико-демографического развития региона.

Главным принципом маркетинговой стратегии управления воспроизводством человеческих ресурсов должно быть стратегическое планирование ситуации на долгосрочную перспективу с учетом изменений, связанных с закономерностями развития экономико-демографической системы и инновационной рыночной среды. Реализация этого принципа предполагает регулярность проведения маркетинговых исследований в этой сфере, включающих изучение и анализ состояния, мониторинг, прогнозирование социально-демографической ситуации, рынка труда для соответствующего стратегического и оперативного социально-экономического планирования и управления развитием региона. Использование системы маркетинга в демографической и кадровой политике позволяет уменьшить степень неопределенности при решении демографических проблем, вопросов образования и профессиональной подготовки кадров, оценить ситуацию на рынке труда и с достаточной степенью достоверности прогнозировать изменения социально-демографической конъюнктуры.

⁶ Котляр Ф., Асплунд К., Рейн И., Хайдер Д. Маркетинг мест. Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге. СПб. 2005. С.45.

Целями маркетинга являются оптимизация воспроизводства человеческих ресурсов региона, включающая адаптацию населения к рыночным условиям, формирование благоприятного режима его воспроизводства, образования, грамотное распределение и эффективное использование человеческих ресурсов для обеспечения социально-экономического роста региона.

Маркетинговая стратегия управления человеческими ресурсами – это крупномасштабный активный процесс социально-экономического обмена между экономической (экономика региона) и социально-демографической (социальная инфраструктура, население) подсистемами. Маркетинг человеческих ресурсов региона предполагает исследование социально-экономических потребностей населения региона с целью выявления и решения наиболее актуальных проблем, причем как приоритетных для всех слоев, так и характерных для различных социальных групп с одновременным изучением состояния социальной среды, качества жизни населения. Только после этого можно приступить к поиску ниш в использовании человеческого потенциала, предполагающего наблюдение и наличие достаточной информации о состоянии социальной инфраструктуры, здоровье, образовании, социальном самочувствии населения. Также изучение состояния рынка труда, включающего уровень занятости, безработицы, дефицита рабочей силы, производительности труда, трудовой миграции, соответствия спектра, количества и качества специалистов, выпускаемых системой образования и потребностями регионального рынка.

Анализ текущей ситуации необходим для прогнозирования дальнейших тенденций и принятия соответствующих управленческих решений, оптимизирующих социально-экономическое развитие региона. По нашему мнению, для повышения эффективности управления воспроизводством человеческих ресурсов следует проводить социальную политику, имеющую адресную направленность под конкретные целевые сегменты населения. Также необходимо, создавая правовую базу, совершенствуя правоприменительную практику, регламентировать, внедрять, реализовывать и укреплять повсеместно основы социально-ориентированной экономики, стимулируя и обеспечивая условия для повышения социальной ответственности бизнеса, развития социального партнерства и повышения прозрачности деятельности органов государственного управления. При условии достижения общественного согласия, преодоления отчужденности общества и государства, создания условий для повышения уровня образования, здоровья, трудоспособности населения произойдет рост его качества. Улучшение самосохранительного поведения населения в силу повышения ценности и значимости здоровья, жизни будет способствовать в благоприятной среде активизации репродуктивного поведения. Еще одно следствие – повышение мотивации к профессиональному совершенствованию и личностному развитию, что, в свою очередь, будет способствовать снижению уровня социальных заболеваний, аномии и повышению показателей человеческого капитала и потенциала региона. Для контроля результатов проводимой политики воспроизводства человеческих ресурсов следует использовать статистические данные, а также выборочные социологические, экспертные опросы, маркетинговые исследования,

позволяющие осуществлять обратную связь между органами государственного управления и населением, выступающим в качестве потребителя государственных услуг в виде проводимой политики.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях:

Монографии

1. Семья и власть: проблемы взаимовлияния. Екатеринбург: УрАГС, 2006. – 13,0 п.л.
2. Социально-экономическая политика в сфере воспроизводства человеческих ресурсов региона: теория, методология, практика. Екатеринбург.: ИЭ УрО РАН, 2009. – 14,2 п.л.

Разделы в монографиях

3. Человеческий потенциал как основной ресурс экономического роста// Регион в новой парадигме пространственной организации России. Под ред. А.И. Татаркина. М.: Экономика, 2007. (в соавт. с Басаргиным В.Ф.). – 1,4 п.л. (лично 1,0 п.л.).
4. Эволюция теории человеческого капитала // Теория эволюции социально-экономических систем. Под ред. А.И.Татаркина, В.И. Маевского. М.: Экономика, 2008. – 1,5 п.л.
5. Человеческие ресурсы как объект маркетинговой стратегии на региональном рынке труда // Стратегические приоритеты экономики региона. Под ред. А.И. Татаркина. М.: «Экономика», 2008.- 0,8 п.л.
6. Оценка саморазвития человеческого потенциала региона на основе показателя рентабельности условного поколения // Саморазвивающиеся социально-экономические системы: генезис, оценка и прогнозирование развития. Под ред. А.И. Татаркина. Екатеринбург: УрО РАН Институт экономики, 2009. – 0,7 п.л.
7. Стратегическое планирование демографических процессов // От идеи Ломоносова к реальному освоению территорий Урала, Сибири и Дальнего Востока. Под ред. А.И. Татаркина, В.В.Кулешова, П.А.Минакира. М.: Экономика, 2009 (в соавт. с Кузьминым А.И.) – 0,8 п.л. (лично - 0,4 п.л.)
8. Проблемы обеспечения трудовыми ресурсами при освоении малоизученных территорий// Пространственная парадигма освоения малоизученных территорий: опыт, проблемы, решения. Под ред. А.И.Татаркина. М.: Экономика, 2009. – 1,2 п.л.
9. Marketing strategy of social management in market conditions// International Integration and National Development/Edited by Alexander Tatarkin. – Ekaterinburg: Publishing house of Institute of Economics, 2009. (в соавт. с Евтюгиной А.) – 0,5 п.л. (лично -0,4 п.л.)
- 10.Методологический подход к построению региональных инновационных систем// Инновационное развитие регионов: опыт, проблемы и перспективы. В соавт. с В.И. Салчинским,, И.В.Разорвиным, Ю.К.Сушко, А.В.Анисимовым, Т.В.Богомоловой и др. – 0,9 п.л. (лично 0,3 п.л.)

Публикации в ведущих рецензируемых научных журналах, и изданиях, определенных Высшей аттестационной комиссией

11. Региональные аспекты кадровой политики в системе государственного управления // Экономика региона 2007. № 4. Институт экономики УрО РАН – 0,3 п.л.
12. Демографическая безопасность региона как объект государственной политики // Экономика региона 2008. № 3. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2008. – 1,0 п.л.
13. Семейная и молодежная политика как формы регулирования воспроизводства населения региона // Экономика региона 2009. №4. г.Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН. (в соавт. с Франц О.Б., Акьюловой Е.И.) – 0,6 п.л. (лично – 0,4 п.л.).
14. Применение эконометрических методов при исследовании экономико-демографического развития территории // Известия УрГЭУ 2009. №1(23) Екатеринбург: УрГЭУ. (в соавт. С. Козаковым Е.М., Бердниковой А.Ю.) – 0,7 п.л. (лично- 0,2п.л.)
15. Человеческие ресурсы как комплексная экономическая категория // Журнал Экономической теории. 2009. №4. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН. – 0,7 п.л.
16. Демографическое поведение населения как условие модернизации индустриального региона // Научный Вестник Уральской академии государственной службы, 2011. №2 Екатеринбург. (в соавт. с Акьюловой Е.И.) – 0,4 п.л. (лично – 0,3 п.л.)
17. Маркетинговые стратегии социального управления в регионе// Научный Вестник Уральской академии государственной службы, 2011.№4 (17) Екатеринбург. – 0,3 п.л.
18. Методика оценки государственной региональной политики в социально-демографической сфере// Научный Вестник Уральской академии государственной службы, 2012.№2 (19) Екатеринбург. – 0,3 п.л.
19. Сравнительная динамика воспроизводства человеческих ресурсов в индустриальных регионах УрФО //Журнал «Вопросы управления», 2012.№1 Екатеринбург. – 0,3 п.л.
20. Социально-экономические критерии и показатели воспроизводства человеческих ресурсов региона // Журнал «Вопросы управления», 2012. № 2 Екатеринбург. – 0,4 п.л.

Другие публикации

21. Акьюлов Р.И. Маркетинговый подход к управлению человеческими ресурсами в современных экономических условиях. Препринт. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2007. – 2, 3 п.л.
22. Современные тенденции развития регионального рынка труда // Модернизация экономики дотационного региона на основе научных знаний. Всероссийская науч.-практ.конф.Сб.статей. Курган, 2007. – 0, 3 п.л.
23. Современные тенденции развития менеджмента в России // Всероссийская научно-практическая конференция «Россия: прошлое, настоящее, перспективы

- развития» Тезисы научных докладов. Екатеринбург. УГТУ-УПИ, Институт экономики УрО РАН. 2007. – 0,2 п.л.
24. Акьюлов Р.И. Эволюция и перспективы кадрового менеджмента. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2007. 4,6 п.л.
 25. Проблемы кадрового обеспечения реализации проекта «Урал промышленный – Урал полярный» // Всероссийская научно-практическая конференция «Роль природных ресурсов в социально-экономическом развитии регионов России». Тезисы научных докладов. Екатеринбург. Институт экономики УрО РАН, 2007. – 0,4 п.л.
 26. Маркетинговый подход к управлению персоналом в российских компаниях// Международная конференция «Маркетинговые стратегии российских компаний: поиск путей повышения эффективности». Сб. статей. С.-Петербург. 2007. – 1,5 п.л.
 27. Мотивация персонала к рационализаторской и изобретательской деятельности// Материалы международной научно-практической конференции. «Управление интеллектуальной собственностью предприятия: проблемы и решения». Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2007. -0,3 п.л.
 28. Маркетинговая стратегия управления человеческими ресурсами на региональных рынках труда// Всероссийская научно-практическая конференция «Пяты́е Сорокинские чтения». Тезисы научных докладов. Москва. МГУ, 2007. – 0,3 п.л.
 29. Инновационные подходы к социальному управлению в условиях демографического кризиса в России// Вторая Всероссийская научная конференция «Национальная идентичность России и демографический кризис». Материалы всероссийской научной конференции. Москва. Центр проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования, 2008. – 1,2 п.л.
 30. Роль профессионального образования в воспроизводстве человеческого капитала// V Всероссийская научно-практическая конференция «Экономика и управление профессиональным образованием». Тезисы научных докладов Екатеринбург: РГППУ, 2008. – 0,2 п.л.
 31. Роль социально-демографического прогнозирования в государственном регулировании рынка труда// Седьмая международная конференция «Новые тенденции в экономике и управлении организацией». Сборник материалов конференции. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2008. – 0,3 п.л.
 32. Социально-демографическое прогнозирование как информационная основа регулирования социально-трудовой сферы региона// Всероссийская научно-практическая конференция. «Регион в условиях формирования новых научных знаний». Сборник научных трудов г.Курган, Курганский филиал Института экономики УрО РАН, 2008. – 0,3 п.л.
 33. Современные направления развития теории человеческого капитала// Труды III Всероссийского симпозиума по экономической теории. Т.1. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2008. – 0,6 п.л.

34. Образование как фактор развития человеческого капитала// Проблемы экономического роста региона. Под ред. А.Г.Шеломенцева. Препринт. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2008. – 0,5 п.л.
35. Демографический фактор развития человеческого потенциала // Человеческий потенциал и экономика: проблемы развития. Под ред. А.Г.Шеломенцева. Препринт. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2008. – 0, 6 п.л.
36. Социально-демографический прогноз развития городского округа Заречный до 2025 года. Препринт. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2008. (в соавт. с Кузьминым А.И., Кислицыным А.Н., Налесником В.М.) – 3,5 п.л. (лично 1,5 п.л.)
37. Государственное регулирование демографического развития российских регионов на современном этапе// Материалы Всероссийской научной конференция «Россия: путь к социальному государству», Москва: Центр проблемного анализа и государственного проектирования. 2008. – 1,1 п.л.
38. Современные аспекты теории человеческого капитала// Материалы научной конференции «XVI Кондратьевские чтения» Человеческий капитал: мировые тенденции и российская специфика. Институт экономики РАН, Москва, 2008. – 0,2 п.л.
39. Акьюлов Р.И. Теоретические основы управления воспроизводством человеческих ресурсов региона Препринт. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2008. – 4,3 п.л.
40. Инновационные подходы к управлению воспроизводством человеческих ресурсов региона// Материалы международной научно-практической конференции «Управление инновациями 2008». Москва, 2008. – 0,9 п.л.
41. Кластерный подход к формированию занятости населения в регионе. Препринт. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2008. (в соавт. с Козловой О.А., Петуховой Л.В., Ворониной Л.Н., Шаховой О.А.) - 12,2 п.л. (лично- 4,1 п.л.).
42. Семейная и молодежная политика как важные инструменты управления воспроизводством человеческих ресурсов региона// Материалы IX Международной научной конференции "Россия: ключевые проблемы и решения" Москва. ИНИОН РАН 2008. – 0, 6 п.л.
43. Политика воспроизводства человеческих ресурсов региона как основной инструмент обеспечения демографической безопасности региона// Международная конференция «Политика, экономика, социум: стратегические приоритеты развития и механизмы взаимодействия в современной России». Сб. статей. Екатеринбург: УРАГС, 2008. (в соавт. С Акьюловой Е.И.) – 0, 4 п.л. (лично – 0,3 п.л.)
44. Инновационные подходы к управлению социально-демографическим развитием региона // Человек. Культура. Управление. Сборник научных статей. Екатеринбург: Изд-во УГТУ, 2009. (в соавт. с Акьюловой Е.И.) – 0,6 п.л. (лично – 0,4 п.л.)
45. Маркетинговая стратегия управления человеческими ресурсами организации// Материалы Восьмой международной конференции «Новые тенденции в экономике и управлении организацией», УГТУ-УПИ, 2009. – 0, 3 п.л.

46. Особенности региональной семейной политики северных территорий// XVI Международная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов» Москва, МГУ, 2009. (в соавт. с Акьюловой Е.И.) – 0,3 п.л. (лично – 0,2 п.л.)
47. Политика воспроизводства человеческих ресурсов региона в условиях современного экономического кризиса// XXII Плехановские чтения. Российская экономика в условиях экономической нестабильности. Сборник материалов научно-практической конференции. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, УФ РЭА им.Плеханова, 2009. – 0, 2 п.л.
48. Приоритетные направления реализации политики воспроизводства человеческих ресурсов региона// Материалы Международной научно-практической конференции «Природа и особенности международного экономического кризиса».Курган, 2009г. – 0,3 п.л.
49. Акьюлов Р.И. Концептуальная модель политики воспроизводства человеческих ресурсов региона. Препринт. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2009. - 3,4 п.л.
50. Проблема демографического старения как фактор снижения жизненного потенциала населения// Научный Вестник Уральского академии государственной службы. 2009, №2 Екатеринбург. (в соавт. с Акьюловой Е.И.) – 0, 4 п.л., (лично – 0,3 п.л.)
51. Проблема формирования демографического поведения молодежи индустриального региона в условиях депопуляции// Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и управления современной России», Пермский институт экономики и финансов, 2009г г.Пермь. (в соавт. с Акьюловой Е.И.)–0,3 п.л. (лично- 0, 2 п.л.)
52. Основные положения, цели, задачи региональной социально-экономической политики, реализуемой в регионах Севера РФ// Оценка влияния фактора освоения природных ресурсов на формирование социально-экономической политики северных территорий». Сборник научных трудов. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2009. (в соавт. с Шириковой А.А.) – 0, 4 п.л. (лично – 0,3 п.л.)
53. Современные тенденции формирования брачного поведения молодежи в индустриальном регионе// Материалы VII Всероссийской научно-практической конференции «Проблемы эффективности государственного и муниципального управления в условиях экономического кризиса: возможен ли инновационный шаг в развитии России?» Челябинский филиал УрАГС, 2009. (в соавт. с Акьюловой Е.И.) – 0, 4 п.л. (лично – 0.2 п.л.)
54. Демографическая ситуация в Ханты-Мансийском районе/ Методология социально-демографической диагностики развития и прогнозирования малоисследованных территорий. Сборник научных трудов. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2009. (в соавт. с Седуновым В.С., Акьюловой Е.И.) – 0, 9 п.л. (лично- 0,3 п.л.)
55. Особенности демографической политики в северных регионах// Материалы международной конференции «Политика, экономика, социум: стратегические приоритеты развития и механизмы взаимодействия в современной России»,

- Екатеринбург, УрАГС, 2009. (в соавт. с Акьюловой Е.И.) – 0, 4 п.л. (лично – 0,2 п.л.)
56. Государственное регулирование процессов воспроизводства человеческих ресурсов региона // Материалы X Международной научной конференции «Россия: ключевые проблемы и решения» Москва, ИНИОН РАН, 2009.-0,6 п.л.
 57. Оценка человеческого капитала региона на основе показателя рентабельности условного поколения// Всероссийская научная конференция «Россия в мире: гуманитарное, политическое и экономическое измерение» Москва, Центр проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования при ООН РАН, 2010. – 0, 7 п.л.
 58. Методика оценки эффективности демографической политики в регионе на основе показателя рентабельности условного поколения// Модернизация России: проблемы экономики и управления. Сборник материалов научно-практической конференции. Екатеринбург: УФ РЭА им. Г. В. Плеханова, 2010. – 0,8 п.л.
 59. Социально-демографическое прогнозирование как инструмент государственного управления развитием регионов // «Футурологический конгресс: будущее России и мира» Москва, ИНИОН РАН, Центр проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования при ООН РАН, 2010. – 0,2 п.л.
 60. Маркетинговая стратегия демографической политики как составная часть национальной идеи // Сборник материалов Всероссийской научной конференции «Национальная идея России» М. Центр проблемного анализа и государственно-управленческого проектирования, 2010. – 0,2 п.л.
 61. Демографический потенциал как индикатор модернизации экономики городских агломераций // Городские агломерации Урала: тенденции, проблемы и приоритеты развития. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Екатеринбург, УрАГС, 2010. – 0, 3 п.л.
 62. Модернизация системы социального управления в регионе// Модернизация экономики и общественное развитие регионов: проблемы и перспективы. Материалы международной научно-практической конференции, УФ РЭУ им. Г.В. Плеханова. Екатеринбург, 2010. – 0, 3 п.л.
 63. Инструменты модернизации социально-экономической политики в регионе// Государство, политика социум: вызовы и стратегические приоритеты развития. Международная конференция. Сб.статей. Часть 1. Екатеринбург, УрАГС, 2010. – 0,2 п.л.
 64. Критерии и индикаторы эффективности реализации политики воспроизводства человеческих ресурсов региона // Материалы VII Международной Кондратьевской конференции «Контур экономики будущего». Москва, Институт экономики РАН, 2011. – 0, 4 п.л.
 65. Эффективное регулирование воспроизводства человеческих ресурсов региона как условие модернизации экономики // Материалы VIII Международной научно-практической конференции «Регионы России: стратегии и механизмы модернизации инновационного и технологического развития, Москва. ИНИОН РАН, 2012 (в соавт. с Акьюловой Е.И.) – 0,2 п.л. (лично – 0,1 п.л.)

Формат 60x84 ¹/₁₆. Тираж 130 экз.

Усл. п. л. 2,8. Уч.-изд. л. 2,8. Заказ 28.

Бумага для копировально-множительной техники.

Печать ризография.

Отпечатано: ФГБОУ ВПО «Уральский институт – филиал Российской академии
народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»

620990, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 66. Телефон (343) 251-70-39

02